



Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761114677784>



CA1
CS 25
- A55

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**NINETEENTH
ANNUAL
REPORT**

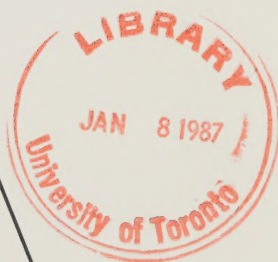
1985-86

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**NINETEENTH
ANNUAL
REPORT**

1985-86



PUBLIC SERVICE
STATE RELATIONS
BOARD



INVESTMENT
ANNUAL
REPORT

1985-86

© Minister of Supply and Services Canada 1986

Cat. No. SR1-1986

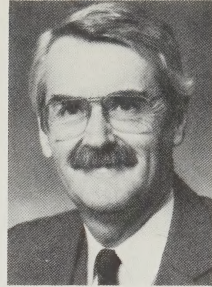
ISBN 0-662-54751-9

CHAIRPERSON



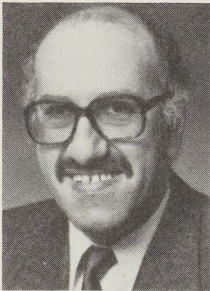
Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

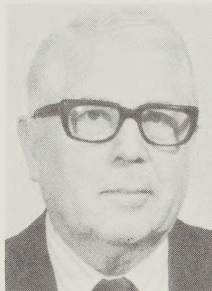


J. M. Cantin, Q.C.

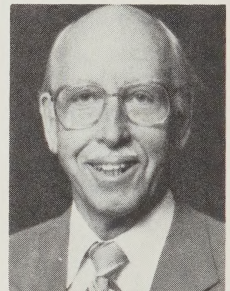
DEPUTY CHAIRMEN



M. Bendel

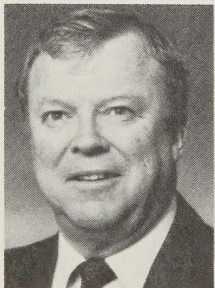


G. D'Avignon

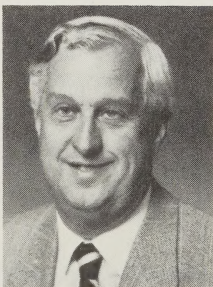


W. L. Nisbet, Q.C.

BOARD MEMBERS



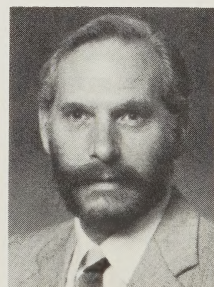
T.W. Brown



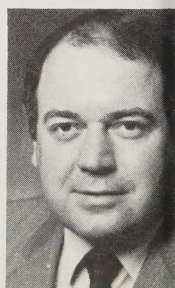
J. Galipeault



M. Korngold Wexler



D. Kwavnick



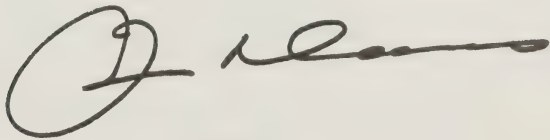
R. C. Young

The Honourable Don Mazankowski,
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Deputy Prime Minister,
House of Commons,
Ottawa.

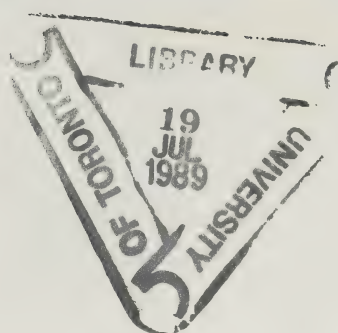
Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Nineteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1985 to March 31, 1986 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Ian Deans'. The signature is fluid and cursive, with a large initial 'I' and a long, sweeping horizontal stroke at the end.

Ian Deans,
Chairperson



PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1986

Chairman: J.H. Brown, Q.C.

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler,
R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent,
H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie,
S.J. Frankel, H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., J.D. O'Shea, Q.C.,
J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler,
C.B. Williams

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: A.J. Bast, D.R. Brown,
P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., B. Light, G.R. McWilliam,
F.W. Murray, W.H. Oliver, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibault

Representative of the Interests of Employees: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard,
G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers,
G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	K. Strike
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Director General:</i>	R.C. Des Lauriers
<i>Director, Operations:</i>	J.T. Cunningham
<i>Director, Research:</i>	F. Quinet

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

CONTENTS	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Staff Relations Administration	2
Pay Research Bureau	3
National Joint Council Secretariat	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	5
Applications for Certification as a Bargaining Agent	5
Determination of Membership in Bargaining Units	7
Revocation of Certification	8
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	9
Choice of Dispute Resolution Process	10
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	11
Declaration of Successor Rights	13
Proceedings under Section 18 of the Act	14
Requests for Review of Board Decisions	17
Applications for Extension of Time	18
Complaints under Section 20 of the Act	19
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	21
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	25

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	27
Conciliation	28
Conciliation Boards	29
Mediation	30
Examinations	30
<hr/>	
F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	31
<hr/>	
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	35
Questions of Status and Jurisdiction	35
Questions of Procedure and Evidence	38
Disciplinary Action	41
Interpretation and Application of Agreements	44
References under Section 98 of the Act	50
<hr/>	
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS	53
Subject-Matter of Arbitral Awards	53
Application of the Canadian Charter of Rights and Freedoms	53
Jurisdiction of Board to Deal with Proposals	54
Other Significant Findings	55
<hr/>	
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	57
General	57
Job Security and Technological Change	58
Application of the Canadian Charter of Rights and Freedoms	58
Issues within the Scope of Bargaining	59
Issues Not within the Scope of Bargaining	60
Certain Issues Referred to Conciliation Boards Subject to Caveats	63

J. COURT DECISIONS OF INTEREST	65
---------------------------------------	----

K. PAY RESEARCH BUREAU	69
Introduction	69
Consultation with the Parties to Collective Bargaining	70
Program for the Parties to Collective Bargaining	70
Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes	72
Research Program	72
Communications with Organizations Outside the Public Service	73

APPENDIX (TABLES)	75
--------------------------	----



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most significant development during the year under review was the formulation of special collective bargaining procedures between the Treasury Board as employer and the two principal bargaining agents, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) and the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). The Treasury Board entered into separate agreements with each of these employee organizations early in the year. The agreement with PSAC provides for a two tier system of collective bargaining. The “first tier” is for a master agreement whose terms are applicable to all units. The “second tier” is confined to a limited number of specific topics for the individual units. The agreement with PIPSC provides for multi-bargaining for 18 specified units on all issues in dispute.

A-2 Approximately 216,000 employees are encompassed in 159 bargaining units for which 25 employee organizations have been certified as bargaining agents. Some 83 of the units are in the employ of 10 separate employers, the largest being the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, the National Research Council and the National Film Board. The Treasury Board acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. PSAC is the bargaining agent for 39 of these, of which 36 have the conciliation board/strike option for dispute resolution. PIPSC is the bargaining agent for 26 units of which 22 have selected the conciliation board/strike option.

A-3 The PSAC requested the establishment of conciliation boards for 32 units in 25 groups (there are seven groups that have both supervisory and non-supervisory units). These requests related only to disputes over “tier two” issues, i.e., those matters individual to each unit. The parties accepted the terms and conditions of the immediately expired collective agreement on “tier one” issues that are subject to negotiation for the master agreement.

A-4 In the latter part of the year conciliation boards were appointed for three groups covering six units. They are the heating, power and stationary plant operation group, the firefighters group and the ships

crews group, all with supervisory and non-supervisory units. The conciliation board reports for the first two groups, which were issued by year's end, formed the basis for settlements. The report for the last group was not released until early in the new fiscal year at which time requests for a number of other conciliation boards were still in process.

A-5 In direct negotiations the parties reached tentative settlement by the end of the year for three of the largest groups represented by the Alliance. They are the clerical and regulatory group with 50,500 employees, the programme administration group with 24,500 employees and the general labour and trades group with 16,700 employees, for a total of close to 92,000 employees. These tentative settlements were subsequently ratified in mid-April of 1986.

A-6 The Treasury Board and the Alliance reached tentative settlements covering other groups. However, negotiations were still in process for the master agreement. In the case of the Professional Institute, tentative settlements, subject to ratification, were reached with the assistance of a conciliator appointed by the Board for all 18 units. Under the PIPSC agreement with Treasury Board, conciliation boards appointed for any of the 18 groups are subject to binding conciliation. This is also the case for unresolved disputes referred to conciliation boards in respect of the "master agreement" between PSAC and the Treasury Board.

A-7 The adjudication of grievances represents the largest single component of the Board's quasi-judicial workload. During the year ending 31 March 1986, some 705 grievances were referred to adjudication. As this compares with 470 grievances in the previous year, an increase of 50 per cent, there has been a very substantial increase in the adjudication workload. More particularly, as of 1 April 1985 there were some 850 outstanding references to adjudication which, when added to the additional cases referred during the year, made a total of approximately 1,560. However, the Board was able to dispose of well over 900 of these grievances by hearings, decisions and settlements, leaving an outstanding balance at year's end of 624 cases.

STAFF RELATIONS ADMINISTRATION

A-8 The Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the Public Service Staff Relations Act, which in 1967 established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes falling under the purview of the Act, particularly grievance adjudication. The Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers

necessary to discharge the responsibilities of the Board. At present, in addition to the mandatory chairman group there are five full-time members and twenty part-time members. The Chairman is the Chief Executive Officer and is responsible for all matters relating to the activities administered by the Board and the Pay Research Bureau. The Executive Director of the PRB reports directly to the Chairman and is responsible for the functions performed by the Bureau.

A-9 The Chairman is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. During most of the years since the Board's inception, including the present, the designated Minister has been the President of the Privy Council. This Minister has the responsibility of laying before Parliament the annual report of the Board covering its administration during the previous year. Also he signs such documents as the Board's operational plan, estimates, and submissions to Treasury Board of a non-routine nature.

PAY RESEARCH BUREAU

A-10 The Bureau was organized in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission (now the Public Service Commission). Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967 the Bureau became a program of the Board. The mandate of the Bureau is to provide compensation data on pay rates and conditions of employment for occupational classes which are outside the Public Service but are comparable to those within it. Primarily, such survey information is for the use of the parties to collective bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment of bargaining unit employees. The Executive Director of the PRB is responsible for the functions performed by the Bureau and he reports directly to the Chairman. Mr. Joseph Cunningham was appointed to this position at the end of January 1986, replacing the former Director General, Robert Des Lauriers, who took an early retirement.

A-11 In the latter part of the year, the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour recommended to the Task Force on Program Review that the resources of the Pay Research Bureau be reduced by 18 person-years. This recommendation was approved by Cabinet. More particularly, the directive called for the abolition in the fiscal year 1986-87 of the Research Unit and half of the remaining managerial and supervisory positions in the Bureau. A five-year plan for the reduction of seven person-years commencing in 1986-87 had already been approved by the Treasury Board. The two person-years for the first year in that plan are included in the 18 referred to in the Cabinet decision.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-12 The Board provides accommodation and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves both as a consultative forum on, and as a mechanism for the negotiations of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 During the year under review the Board received 12 applications for certification. These were added to the 11 cases carried into the year, for a total of 23 applications.

B-2 Of the applications carried over from the previous year, eight affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, six being filed by the Public Service Alliance of Canada. The Alliance was certified by the Board to represent the employees in the administrative support category at CFB Valcartier. It was granted leave to withdraw its remaining five applications for employees in the operational, administrative and foreign service and administrative support categories at CFB Cold Lake, and for employees in the operational categories at CFB Winnipeg and CFB Penhold. The Board issued a certificate to Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union to represent the employees in the operational category at CFB Halifax.

B-3 The remaining application carried over from the previous year and affecting employees of the Staff of the Non-Public Funds created a precedent. This application, filed by Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union, was dismissed because of the results of a representation vote taken amongst the employees of the operational category at CFB Edmonton. Local 401 requested the Board, pursuant to section 25 of the Act, to review its decision, stressing that, even though it had failed by one ballot to obtain the majority of the employees in the proposed bargaining unit, a large majority of those who had voted had cast ballots in its favour. After considering the representations of the parties, the Board granted the application for review. In this review, the Board found that, in a representation vote, it is prepared to consider a "majority of employees" as being a majority of the ballots actually cast. This reversed the Board's previous interpretation of "majority of employees" in a representation vote as being a majority of the total

eligible voters. Accordingly, it rescinded its earlier decision and certified the applicant.

B-4 The three remaining applications carried over from the previous year were still being processed at year end. These had been submitted by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by the Minister of Supply and Services Canada to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. During the year under review, the Board dismissed an application filed by the Treasury Board pursuant to section 25 of the Act, regarding a series of orders issued in connection with the three applications. A hearing was scheduled for early in the new year to allow the parties, among other things, to present additional legal arguments and representations on the appropriateness of the proposed bargaining units.

B-5 Of the 12 applications received during the year, 10 affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada was certified to represent the employees in the administrative support category at CFB Chilliwack. During the same period the Board granted leave to the Alliance to withdraw four applications, three of which were for the same group of employees in the operational category at CFB Chilliwack and the other for the administrative support category employees at CFB Cold Lake.

B-6 Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union was issued three certificates to represent the employees in the operational categories at Comox, Esquimalt and Chilliwack. Certificates were also issued to Locals 401 and 1400 of the same union to represent employees in the operational categories at CFB Wainwright and CFB Moose Jaw.

B-7 Hearings were continuing at year end with respect to the application filed by the Labourers' International Union of North America, Local 183 to represent certain cleaners at the Lester B. Pearson International Airport in Mississauga, Ontario who were considered by the applicant as being jointly employed by the Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited. The Public Service Alliance of Canada intervened as the bargaining agent representing cleaners employed by the Treasury Board at this airport.

B-8 The remaining application, filed by the Public Service Alliance of Canada to represent the employees in the administrative support category at the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada, was being processed at the end of the year.

B-9 In the previous year the Board had certified the United Food and Commercial Workers Union, Local 1979 to represent the employees in

the operational category employed by the Staff of the Non-Public Funds at CFB Trenton. The Public Service Alliance of Canada referred this to the Federal Court of Appeal which set aside the decision of the Board and referred the matter back for reconsideration. This was on the basis that four individuals were employees within the meaning of the Public Service Staff Relations Act and should have been considered to be in the bargaining unit. If these employees were so included, however, neither the Alliance nor Local 1979 could claim to represent an absolute majority of employees in the unit. Accordingly, the Board revoked the certificate issued to Local 1979 and directed the taking of a representation vote giving voters a choice between Local 1979 and the Alliance. As a result of this vote, a new certificate was issued to Local 1979.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-10 Under section 33 of the Act the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Two such applications were received during the year and one was carried over from the previous year.

B-11 In the application carried over, the Board was requested to determine whether a certain employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at CFB Ottawa should be included in the operational category. This application was withdrawn at the request of the applicant following a Board decision in a certification application where the status of this person was clarified.

B-12 An application received during the year and submitted by the Public Service Alliance of Canada requested the Board to determine that an economist employed by the Social Sciences and Humanities Research Council was included in the administrative and foreign service category bargaining unit for which the Alliance was the certified bargaining agent. The Alliance had earlier been the bargaining agent for employees of the Council in the scientific and professional category, then comprised of two employees. When it contained only one employee the unit no longer met the definition of "bargaining unit" in section 2 of the Act and the Alliance's certification was revoked. In its decision dismissing the instant application the Board held that, according to the provisions of section 32 of the Act, which apply to the Council as a separate employer, a bargaining unit cannot comprise employees in different occupational categories. The applicant had asked the Board to ignore the statutory requirements of the Act, which it could not do.

B-13 The other application, filed by the Syndicat général du cinéma et de la télévision, requested the Board to determine that 73 individuals

were employees in the technical category bargaining unit of the National Film Board. By agreement of the parties, these proceedings were consolidated with a reference under section 98 of the Act, in which the same applicant alleged that the employer had violated the collective agreement by failing to post notices of vacant positions for the employees of this bargaining unit. There were eight days of hearing before 31 March 1986 and the proceedings were to continue in the next year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-14 During the year, five applications for revocation of certification were submitted to the Board and two others were carried over from the previous year. The two applications carried into the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces employed at CFB Chatham. Both applications were disposed of following the results of representation votes. The application filed by an employee in the administrative support category resulted in the revocation of the certification of the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. The other application had been made by an employee in the operational category. In this case the Board was not satisfied that a majority of the eligible voters in the bargaining unit did not want Local 1973 to continue as their bargaining agent. Accordingly, the application was dismissed.

B-15 Two of the applications filed this year were from a group of employees in the data processing group employed by the Canadian Security Intelligence Service. The initiating letter from the applicants was interpreted by the Board as being an application for revocation of certification of the Public Service Alliance of Canada. At the hearing the representative of the applicants advised the Board that their letter had rather been seeking advice as to whether or not the Alliance held any bargaining rights for them. The Board found that it had authority to determine the matter only in the context of a proceeding falling within the purview of its jurisdiction. Since the Board had no such proceeding before it, the matter was terminated at the hearing. The second application, affecting the same group, was scheduled for hearing early in the next year.

B-16 An employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, National Defence Headquarters, Ottawa filed an application to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada as bargaining agent for the administrative support category. The application was dismissed following the result of a representation vote. The Board was not satisfied on all the evidence before it that a majority of the eligible voters in the bargaining unit no longer wished the Alliance to represent them.

B-17 The remaining two applications, filed late in the year by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, requested the Board to revoke certificates issued during the year. One had been issued to the Public Service Alliance of Canada to represent the employees in the administrative support category at CFB Chilliwack. The other had been issued to the United Food and Commercial Workers Union, Local 1518 for the employees in the operational category at CFB Comox. Both applications were being processed at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-18 According to the definition of “employee” in section 2 of the Act, “a person employed in a managerial or confidential capacity” is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, other persons are designated as the result of “updating lists” submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to any or all of the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties.

B-19 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 730 such lists affecting 57 bargaining units. The separate employers filed another 27 lists affecting 14 bargaining units. Replacement lists usually bring no objection from the bargaining agents, who often do object, however, to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. During the year under review, in 11 such instances, the Board appointed examiners to inquire into the duties and responsibilities of the 32 employees concerned and issued three decisions affecting three persons.

B-20 Late in the previous year the Board had certified the Public Service Alliance of Canada for a bargaining unit comprising all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category, at CFB Suffield, Alberta. At this time the employer had proposed five persons for exclusion from the bargaining unit on the ground that they were employed in a managerial or confidential capacity. The Alliance had agreed with one proposal but objected to the other four. As the determination of the status of these four persons could not undermine the majority position of the Alliance, a certificate was issued. An examiner of the Board was then appointed to inquire into and report on the duties and responsibilities of the four

employees. After the examiner's report was provided to the Board and to the parties, the Board heard their representations. As a result, it found that none of the four persons should be excluded from the bargaining unit as being employed in a managerial or confidential capacity.

B-21 In a similar case the Alliance was certified as bargaining agent for all employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, administrative support category, Ottawa. Following the report of the examiner the Board heard representations with respect to two persons proposed for exclusion. In one case the proceeding was terminated because the incumbent was no longer performing the duties on which his proposed exclusion was based. In the other case the Board sustained the objection of the bargaining agent.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-22 Under the Act, after certification bargaining agents have the sole prerogative of choosing between two processes of dispute resolution. These are referral to binding arbitration or referral to a conciliation board. Should the bargaining agent specify the latter route, employees may engage in a legal strike seven days after the Chairman has received the conciliation board report. Whether or not employees in the bargaining unit may actually engage in strike action depends on the number of employees designated on the grounds that the performance of their work is necessary for the safety or security of the public. The Act also provides that the bargaining agent may alter the process specified before each round of bargaining.

B-23 At the end of the previous year three bargaining agents had not specified the method of resolving interest disputes for certain bargaining units. This year the Public Service Alliance of Canada specified that the conciliation board/strike route would be the method used to resolve disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces for employees in the operational category at CFB Suffield and for employees in the administrative support and operational categories at CFB Toronto. The United Food and Commercial Workers, Local 206 specified arbitration as its means of resolving disputes between this employer and employees in the operational category at CFB North Bay. The Aircraft Operations Group Association, certified in the previous year to represent employees of the Treasury Board in the aircraft operations group, specified the arbitration route as being the method to resolve disputes with the employer.

B-24 During the year the Board issued a total of ten certificates all in respect of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Public Service Alliance of Canada specified the conciliation board/strike route for employees in the administrative support category

at CFB Valcartier and the arbitration route for the administrative support category employees at CFB Chilliwack.

B-25 The United Food and Commercial Workers, Local 401, the certified bargaining agent representing employees in the operational categories at CFB Edmonton and CFB Wainwright, specified arbitration. This route was also specified by Local 1973 of the United Food and Commercial Workers for employees in the operational category at CFB Halifax and by Local 1400 for operational category employees at CFB Moose Jaw.

B-26 The United Food and Commercial Workers Union, Local 1518 also specified the arbitration route for the employees in the operational categories at CFB Comox and CFB Esquimalt. No specification had been received at the end of the year for employees in the operational category at CFB Chilliwack, also represented by this bargaining agent.

B-27 Also during the year the Board was requested to record alterations of the dispute resolution process specified for four bargaining units. Table 3 of the Appendix sets out these alterations and the approximate number of employees affected in each case. Table 2 shows that at year end 99 bargaining units had specified the conciliation board route and 59 had specified arbitration. Table 4 shows the bargaining units which have specified the conciliation board route and Table 5 shows those which have specified arbitration.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-28 Where the bargaining agent has selected the conciliation board/strike option as the method for dispute resolution, the provisions of section 79 of the Act concerning "designated" employees apply. Such employees are prohibited from striking because the performance of their duties is deemed to be necessary in the interests of the safety or security of the public. Before a conciliation board can be established, and, hence, before any strike action may occur, all designated employees must be identified either on agreement of the parties or by determination of the Board, whose responsibility it is to notify the employees concerned of their status.

B-29 Carried over from the previous year were 44 lists submitted by the employer of designated employees in 51 bargaining units. They had been objected to by the bargaining agents concerned. During the year under review, the Board received 12 lists, affecting 12 units; the bargaining agents made objections in all cases.

B-30 Notices were issued early in the year to supervisory and non-supervisory employees in the heating, power and stationary plant

operation bargaining units. This followed a determination by the Board late in the previous year that the duties of all the employees in these two units were essential for the safety or security of the public. Notices were also issued to supervisory and non-supervisory designated employees in the firefighters, hospital services and ships crews units of the Treasury Board, as well as non-supervisory employees in the operational category of the Northern Canada Power Commission and administrative support category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence. This followed the withdrawal of the Public Service Alliance of Canada's objections to the statements submitted by these employers. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) did not object to the list of designated ship repair employees submitted by the Treasury Board and the employees were notified of their designation.

B-31 The proceedings for the designation of employees in the research officers and research council officers group were terminated during the year following the signing of a collective agreement by the National Research Council and the Professional Institute of the Public Service of Canada. Nine other proceedings were also terminated during the year as a result of collective agreements being concluded by the parties. The Treasury Board as the employer in all cases reached an agreement with the Public Service Alliance of Canada for the supervisory printing operations group employees; the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada for the non-supervisory printing operations group employees; the Canadian Union of Professional and Technical Employees for the translators; the Canadian Merchant Service Guild for the ships' officers; the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228 for the electronics group employees; and the Professional Institute of the Public Service of Canada for the engineering and land survey, computer systems administration, physical sciences, and veterinary science group employees.

B-32 During the year under review, the Alliance withdrew a total of 26 objections to statements affecting designated employees of the Treasury Board in the following bargaining units:

- general labour and trades (supervisory and non-supervisory)
- clerical and regulatory
- programme administration
- information services
- drafting and illustration
- photography
- social science support
- correctional services (supervisory and non-supervisory)
- general technical
- communications
- technical inspection

- welfare programmes
- primary products inspection
- general services (supervisory and non-supervisory)
- administrative services
- educational support
- engineering and scientific support
- office equipment
- purchasing and supply
- secretarial, stenographic and typing
- data processing
- lightkeepers (supervisory and non-supervisory)

Accordingly, the Treasury Board was requested to submit the lists of designated employees in these bargaining units.

B-33 At year end, the employees in the general labour and trades (supervisory and non-supervisory), clerical and regulatory, and programme administration bargaining units were voting on a tentative settlement reached by the Alliance and the Treasury Board. The notification of over 39,000 designated employees in these three bargaining units was held in abeyance pending the outcome of these votes which was to be known early in the next fiscal year.

B-34 The Board carried over into the following year proceedings with respect to objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to statements of designated Treasury Board employees in the home economics, historical research, chemistry, nursing, social work, dentistry, pharmacy, scientific regulation, physical therapy, psychology, scientific research, agriculture, biology, forestry, defence scientific service and architecture and town planning bargaining units.

B-35 The old system of informing designated employees became less effective as increasing numbers of employees refused to accept registered letters. Also, with increased numbers, it was apparent that the old system was unacceptably expensive. Accordingly subsection 48(1) of the PSSRB Regulations and Rules of Procedures was amended, effective 19 February 1986, to enable the Board to notify employees of their designation under section 79 of the Act by ordinary mail. The regulation creates a presumption that the employees concerned have received the notice of their designation. This method is considered more efficient and substantially reduces the cost of notifying employees of their designation. In the event of a postal disruption alternative methods of notification are available.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-36 Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired

or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. One such application received during the year was filed by the Canadian Typographical Union (CTU) requesting the Board to recognize its existence. It claimed that the majority of the employees represented by Local 102 of the International Typographical Union (ITU), one of the three employee organizations forming the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada, would prefer to be represented by the applicant. Following a hearing the Board dismissed the application on the grounds that the ITU had not merged or amalgamated with the CTU or transferred jurisdiction to it. The Board also denied the request that the proceedings be transformed into an application for certification.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-37 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with general or residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose obligations on the parties which are fundamental to the purposes of the Act and where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Eleven such requests were filed during the year under review and six others were carried over from the previous year.

B-38 Two of these six were objections to the employer's decisions to identify certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act. One of the applications, filed by the Public Service Alliance of Canada, was withdrawn by leave of the Board. Following a hearing in the other case, filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada, the Board was satisfied that the person whose status was objected to was in fact employed in a managerial or confidential capacity and dismissed the application.

B-39 Of the four remaining applications, three were filed by the Alliance. Two were withdrawn by leave of the Board. In one of these the Northern Canada Power Commission was alleged to have contravened article 28 of the collective agreement by depositing directly in the bank the pay cheques of newly hired non-supervisory employees in the operational category. The other application alleged that the Social Sciences and Humanities Research Council had failed to bargain in good faith.

B-40 The third application by the Alliance requested a series of orders relating to several aspects of the classification grievance process established by the Treasury Board. In its decision of 2 May 1985 the Board held, among other things, that employees have the right, pursuant to section 90 of the Act, to present grievances relating to

classification matters and it dismissed the employer's preliminary objection. Subsequently, the Alliance requested the Board to amend its application to include a complaint under section 20 of the Act. At the resumption of the hearing, which continued for two days, counsel for the employer stated that he had no objection to such an amendment but that the employer continued to hold that section 7 of the Act was a complete bar to the application.

B-41 After hearing the parties, the Board, in its decision of 17 December 1985, stated that it had to consider, before examining the merits of the applicant's case, whether either section 18 or section 20 provides an avenue for the matters that are the subject of the proceedings. It held that a complaint under section 20 must allege a specific violation of certain provisions and that a remedy is only available where such violation has been proved. It was insufficient to place before the Board a policy of the employer and ask, on the basis of an admission by the employer that it complies faithfully with its own policies, to conclude that the Regulations respecting grievances have been violated. Section 20 does not envisage that complaints will be decided in a factual vacuum. Accordingly, the complaint was dismissed.

B-42 Turning to the section 18 application, the Board found that this section can only be legitimately invoked to resolve issues relating to the interpretation, application, administration or violation of the Act if such issues cannot be resolved by the Board through some other type of proceeding. Most of the applicant's allegations with respect to specific violations could have been the subject of complaints under section 20. In the circumstances, the application under section 18 was dismissed.

B-43 In the remaining application carried over from last year, the Treasury Board had asked the Board to declare that it lacked jurisdiction to hear a certain grievance where there had been a settlement. In granting the application the Board found that arbitration precedent has unanimously held that where there is a settlement the arbitration tribunal no longer has jurisdiction.

B-44 Five of the eleven applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Three of these concerned objections to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. One of these was withdrawn by the applicant, one was granted after a hearing and the third was being processed at year end. In another application the Alliance alleged that the Staff of the Non-Public Funds had failed to comply with section 51 of the Act by modifying the working schedules of bartenders at CFB Saint-Jean after notice to bargain had been given by the union. The application was dismissed. The Alliance referred the decision to the Federal Court of Appeal, under section 28 of the Federal Court Act, where it had not yet been heard at year end. In its fifth

application the Alliance alleged that the Treasury Board had modified its conflict of interest guidelines after notice to bargain had been given. A hearing was scheduled for early in the new year.

B-45 One application was submitted by Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union. This alleged that there had been a violation of section 51 of the Act in that the employment of four persons had been terminated by the Staff of the Non-Public Funds subsequent to the union's giving notice to bargain. In dismissing the application the Board pointed out that, following certification, the bargaining agent must, before giving notice to bargain, specify which of the two methods of dispute resolution it would follow in the event of an impasse in negotiations. This statutory precondition to the giving of written notice to bargain was not observed by the bargaining agent. The Board therefore found that the bargaining agent had not given notice to bargain to the employer. In the circumstances, it was not necessary for the Board to deal with or make a determination on the alleged violations of section 51 of the Act.

B-46 A second application by the United Food and Commercial Workers Union was filed by its Local 1973. This alleged that after Local 1973 had given notice to bargain to the Staff of the Non-Public Funds, the employer, as a result of a reorganization exercise, had made a position in the bargaining unit redundant. Such action was said to be in violation of section 51 of the Act. In its decision following a hearing, the Board held that what are preserved or "frozen" by section 51 are terms and conditions of employment in force on the day notice to bargain was given and which may be embodied in a collective agreement. There was no evidence that the employer, prior to the giving of notice to bargain, had had a policy or understanding that it would not reorganize its workforce, declare positions redundant, reassign duties and responsibilities or release employees deemed surplus to requirements. It could not, therefore, be said that the coming into force of section 51 had frozen the employer's ability to declare a position redundant or to release an employee found to be surplus to requirements. Accordingly, the application was dismissed.

B-47 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed two applications alleging that the National Film Board had failed to comply with section 51 of the Act by changing the terms and conditions of employment of employees in the scientific and professional category and of employees in the administrative and foreign service category. A settlement was reached between the parties and the requests were withdrawn by leave of the Board.

B-48 The Professional Association of Foreign Service Officers filed an application alleging violation by the Treasury Board of its obligation under article 4.01 of the collective agreement affecting the employees in

the foreign service bargaining unit. This application was consolidated with a section 98 reference, also filed by the Association, and both were heard together. Article 4.01 stipulates that in view of the difficulties in communicating with employees on foreign service, the employer agrees to cooperate in providing facilities for communications between the Association and employees serving abroad. In upholding the position of the Association, the Board found that it could not be said that the employer did so cooperate within the meaning of article 4.01. By refusing to make the department's telex facilities available, because of its concern as to the consequences flowing from the messages, the employer was endeavouring to interfere with the relationship between the Association and the employees it represents.

B-49 The remaining application was filed by the Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council (Esquimalt). It alleged that the Treasury Board had failed to comply with the decision of the Board of 24 May 1984 which stated that two employees were included in the ship repair group bargaining unit on the west coast. A settlement was reached between the parties before the scheduled hearing and the application was withdrawn by leave of the Board.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-50 Upon application the Board may, pursuant to section 25 of the Act, review, rescind, amend, or alter any of its decisions or orders. Seven such requests were filed during the year. One of these, an application filed by an individual requesting the Board to review its earlier dismissal of two complaints he had submitted, was dismissed by the Board.

B-51 One application, submitted by the Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, requested the Board to review and rescind its decision of 11 June 1980 which certified the Public Service Alliance of Canada for certain of its employees. There were then two employees in the bargaining unit. At the time of the review application the number of employees in the unit had been reduced to one and the employer stated that there was no possibility of further positions being created in the foreseeable future. The bargaining agent agreed that, under the Act, a bargaining unit must consist of two or more employees and, as only one employee remained, it did not oppose the application by the employer. Accordingly, the Board rescinded the decision of 11 June 1980 and the certificate of the same date.

B-52 Another application, made by the Public Service Alliance of Canada, requested the Board to review an earlier decision on three grievances referred to adjudication. The Board cited a judgment in which the Federal Court of Canada had found that section 25 of the Act does confer powers on the Board with respect to its own decisions. It

cannot be inferred, however, that decisions of adjudicators are decisions of the Board merely because adjudicators are usually members of the Board. Accordingly, the Board held that it does not have jurisdiction under section 25 of the Act to review an adjudicator's decision.

B-53 An application filed by the Treasury Board requested the Board to review and rescind a decision which granted an extension of time within which a grievor might refer his grievance to adjudication. In denying the request the Board found no reference to any new evidence or arguments that could not have been presented before the Board rendered its earlier decision.

B-54 Local 401 of the United Food and Commercial Workers Union requested the Board to review its decision dismissing an application for certification made by Local 401 and affecting employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category at CFB Edmonton. The request for review was granted and the circumstances, which created a precedent, are set out above, under the heading "Applications for Certification as a Bargaining Agent".

B-55 The Public Service of Canada requested the Board to review its decision of 27 September 1979 in which it had certified the Alliance for certain employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative and foreign service category. The Alliance requested that the bargaining unit be amended to include two employees in computer systems administration. The employer had no objection and the application was granted.

B-56 In the remaining application the Treasury Board requested the Board to review a series of orders it had issued in connection with three applications for certification submitted by the Public Service Alliance of Canada and affecting senior interviewers and interviewers in Statistics Canada. Following a hearing the application was dismissed and the orders confirmed. The Treasury Board also requested that the Board rescind its decision of 1 May 1985 which had found these persons to be employees of Treasury Board. This request was considered separately and was dismissed without a hearing. The Board found that the representations of the Treasury Board contained no suggestion that the employer wished to present new evidence or arguments not specifically dealt with by the Board in its earlier decision.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-57 Seven applications for extension of time were filed this year, of which three were requests for extension of time for individual employees to present grievances. Two of these were granted without a hearing being held, on the basis of the material on file. The remaining application was still in process at year end. The four other applications

received this year were requests for extension of time to refer grievances to the Board for adjudication. Three of these were granted on the basis of the material on file, without hearing, and the fourth was in process at year end.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-58 Section 20 requires the Board to examine and inquire into alleged violations of certain sections of the Act or Regulations or the failure to give effect to any provision of an arbitral award or a decision of an adjudicator on a grievance. Where the Board upholds a complaint it has authority, under this section, to order remedial action and to report non-compliance to Parliament. Eighteen complaints were carried into the year and 31 were received during it.

B-59 Four of the 18 cases carried into the year were withdrawn by the complainants before hearings were scheduled. Another was withdrawn following a hearing and the issuance of a preliminary decision, and eight were dismissed following hearings. Two other cases were upheld, and three, submitted by the same complainant and alleging non-compliance by the employer with a decision of an adjudicator, were adjourned *sine die* to allow the parties time to attempt resolution of the matters. Reasons were issued in all cases where hearings were held.

B-60 Of the 31 complaints received this year, ten were withdrawn, six before hearings were scheduled and four at the outset of the hearings. One was abandoned by the complainant and the proceeding terminated, and three were heard and decided by the Board. Seventeen complaints, eight of which had been received by the Board during the last two months of the year under review, were carried over into the next year.

B-61 One case alleged that four representatives of the employer had intimidated the complainant and interfered with his rights as a union representative. In its lengthy decision following the hearing the Board examined each of the 12 incidents involved. Giving reasons, it found the complaint well-founded with respect to one of the incidents and issued an order to two of the respondents to comply in future with section 8 of the Act.

B-62 To qualify as an "employee" for purposes of the Act a person must be employed for a period of six months or more. One complainant had had three short-term contracts of employment with the National Film Board. Each had been for less than six months, the last having ended after two months. The complainant alleged that the employer was in violation of section 8 of the Act as the breaks between the contracts were artificial and designed to deprive her of rights she would have as an "employee". In its decision following the hearing the Board found that there was no pattern which could lead it to conclude *prima facie*

that the breaks were artificial. On the contrary, each contract was of a different length of time and signed in different circumstances. The breaks were also for varying periods of time. The evidence showed that at no time did the complainant work on a temporary basis for more than six months. In dismissing the complaint the Board stated that the onus was on the complainant to prove that the employer had acted contrary to the provisions of section 8 of the Act, and this she had failed to do.

B-63 In one complaint the Alliance, on behalf of an employee, alleged that management had violated section 8 of the Act by initially refusing to accept a grievance and then threatening the employee for processing it. In its decision following a hearing the Board dismissed the first part of the complaint, holding that there was no evidence presented to support it. The Board did find, however, that the words spoken by a representative of management to the complainant were tantamount to intimidation and that therefore the second part of the complaint was well-founded. Accordingly, the Board directed the respondent to comply in future with the Act and to respect the rights of an employee to file a grievance.

B-64 One other complaint decided this year was submitted by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the president of one of its components. The complaint alleged that, in violation of section 8 of the Act, management representatives at a meeting had intimidated the vice-president and union steward of the component. They had criticized the manner in which the employee had pursued certain grievances, and had communicated with management, and had attempted to persuade her that it was not possible to seek redress of a complaint relating to personal harassment through the normal grievance procedure. In dismissing the complaint, following a hearing, the Board found that there were no grounds whatsoever to support the complaint that the respondents had violated section 8 of the Act or that they had in any way infringed upon any rights of the union or of its representatives.

B-65 Other decisions issued this year included those alleging discrimination by management against employees called by the union to testify at an adjudication hearing; interference by management in the presentation of grievances; withdrawal of a transfer after it had been accepted by the employee; and improper handling of classification grievances.

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the adjudication of “rights disputes”. These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action.

C-2 The Act uses the word “adjudication” to refer to the final determination of rights disputes. In most jurisdictions this process is referred to as “arbitration”. This latter term, however, is used in the Act for the binding determination of “interest disputes”, that is, disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-3 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or as established by the parties in a collective agreement. It is only when the grievor has exhausted the settlement process set out in the grievance procedure of the department or agency concerned that he may refer the matter to adjudication under section 91. Further, he may only do so if the grievance falls within certain defined categories described below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting in his capacity as an adjudicator.

C-4 Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 480 such grievances referred in the year under review.

C-5 The other category of grievances referable to adjudication under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as containing “grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty”. In this case the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in

a managerial or confidential capacity. During the year 215 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-6 There were also 10 similar types of grievances made under section 98 of the Act. These latter grievances are disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They occur when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-7 In all, some 705 grievances were referred to adjudication. This compares with some 470 references in the previous year, giving a 50 per cent increase in fiscal year 1985-86 over 1984-85. This figure represents a doubling of references from the Canadian Air Traffic Control Association, from 100 to 200. Most of the rest of the increase is due to a jump from 305 to 425 references from the Public Service Alliance of Canada, a 40 per cent increase over the previous year. There is no apparent reason for the increase. The references from CATCA represent close to 30 per cent and those from the PSAC represent some 60 per cent of all grievances referred to adjudication during 1985-86. References from all other sources came to only 10 per cent of the total.

C-8 Some 850 references to adjudication were carried over from the previous year. As has already been stated some 705 grievances were referred to adjudication during 1985-86, for a total of approximately 1,560. The Board was able to dispose of 935 of those grievances by hearings or by settlement of the parties, leaving an outstanding balance at year's end of 624 cases.

C-9 During the year under review, in round figures, 300 hearings were scheduled for 500 days. In fact only 200 hearings were actually held, involving 300 days. In other words, there was a combined postponement, settlement and withdrawal rate of nearly one-third of cases between the date of scheduling and the date of hearing, or at the hearing itself. The PSAC was involved in 135 or close to 70 per cent of adjudication hearings held in 1985-86. CATCA, or one its members, was a party to some 15, or less than 10 per cent, of the cases. Expressed in another way, on average the PSAC represented the grievor or grievors in 16 of the 24 adjudication hearings scheduled each month. Of that number, on average, only 11 PSAC cases were actually heard, the remaining 5 being postponed or settled and withdrawn. Adjudication hearings, however, not infrequently involve a number of grievances and can entail several hearing days.

C-10 The Board itself has the capacity to hear a larger number of grievances referred to adjudication than has either of the two principal parties, the Treasury Board and, especially, the PSAC. Due to the limited human resources that the parties make available to the adjudication of grievances, the disposition of the outstanding backlog

takes longer than could otherwise be the case. The Board holds regular scheduling meetings with the Treasury Board and the Alliance two to three months in advance of the scheduling period and has endeavoured to accommodate the parties both in terms of the number of hearings and in the choice of grievances to be heard. Priority is given to discharge and long-term suspension cases.

C-11 In the year under review the adjudication of grievances represented over 80 per cent of all quasi-judicial proceedings heard by the Board. As indicated there was a 50 per cent increase in the number of references to adjudication over the past year. This, coupled with the backlog carried over from the previous year, makes it clear that there must be an increase in the number of adjudication cases scheduled for hearing to enable the Board to keep the backlog of cases within reasonable limits and to ensure that grievances will be heard within an acceptable time period from the date they are referred to adjudication. Unless the parties are prepared to increase substantially the number of cases scheduled for hearing, the Board will have to consider peremptorily scheduling additional adjudication hearings without consultation and in order of their receipt.

C-12 In this regard the Board stated in its annual report for the fiscal year 1982-83 that the dialogue begun that year between the Board and the parties on methods of expediting both the grievance process and the disposition of references to adjudication was continuing. The Board expressed the hope that at least some of the proposals discussed could be translated into positive action during the following fiscal year. Since then the Board has continued to urge both the Treasury Board and the Alliance to meet on a regular basis, well in advance of scheduling meetings, to appraise outstanding grievances referred to adjudication with a view to their settlement, based on past precedents and a fuller appreciation of the issues and facts involved. The Board has continued to urge these parties, in particular, to identify those grievances most likely to require a hearing and decision by the Board. Although there has been some improvement in this regard during the course of the year, the Board is continuing its effort to encourage the Treasury Board and the Alliance to increase such appraisal of outstanding grievances referred to adjudication.

C-13 Over the past three years there have been discussions between the Treasury Board, the PSAC and the Board as to the possibility of developing a procedure for the expedited hearing and disposition of grievances referred to adjudication. The Board has encouraged such development by the parties. During the year the Treasury Board and the Alliance entered into an agreement that established such a procedure. The agreement includes a provision that allows the parties to select an adjudicator from among the full-time members of the Board. In accordance with the terms and conditions of this agreement a hearing

on nine grievances was held in February of 1986. Upon the presentation of agreed statements of fact and argument, decisions were rendered orally and, almost immediately, put into writing. The Board is prepared to accommodate the parties in a repetition of this expedited procedure at any time.

C-14 The Treasury Board, most of the separate employers and the bargaining agents have their head offices in Ottawa which therefore is a convenient location for many adjudication hearings. More often than not, however, the location of the grievor and the witnesses makes it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. In this regard the preference of the parties is taken into account. During the year, in addition to hearings in Ottawa, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lake Louise
British Columbia:	Abbotsford, Chilliwack, Harrison Hot Springs, Kamloops, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Moncton
Newfoundland:	Gander, St. John's
Northwest Territories:	Frobisher Bay
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Kentville, Springhill, Sydney
Ontario:	Brampton, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Prescott, Sarnia, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Trenton, Windsor
Quebec:	L'Annonciation, Coaticook, Drummondville, Laval, Longueuil, Mirabel, Montreal, Québec, Sherbrooke, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte- Anne-des-Plaines, Saint-Jean, Val d'Or
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Referral of a dispute to binding arbitration and referral to a conciliation board are the alternative dispute resolution processes available under the Act. The right to engage in a lawful strike is limited to units whose bargaining disputes with the employer have been the subject of a conciliation board report. The choice between the two processes is up to the bargaining agent and it may be changed prior to each round of bargaining. During the year bargaining units continued to emerge from the controls imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act, which resulted in an increase in the number of interest disputes referred to arbitration.

D-2 During the year a total of 21 requests for arbitration were before the Board, including three carried over from the previous fiscal year. Arbitral awards were issued early in the year with respect to these requests carried over, which had been filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of employees of the Treasury Board in the architecture and town planning, commerce, and medicine bargaining units.

D-3 Of the nine other arbitral awards issued this year, five were issued with respect to employees of the Treasury Board. The awards followed requests filed by the Professional Association of Foreign Service Officers for the foreign affairs group; the Aircraft Operations Group Association for the aircraft operations group; the Canadian Association of Professional Radio Operators for the radio operation group; the Public Service Alliance of Canada for the financial administration group; and by the Treasury Board as the employer for the auditing group.

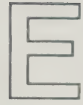
D-4 The other four awards were issued in respect of requests filed by the Public Service Alliance of Canada. Two were on behalf of employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative and foreign service and administrative support categories. The other two were on behalf of employees in the Communications Security Establishment, Department of National Defence, in the administrative and foreign service and operational categories.

D-5 Four requests were withdrawn and the proceedings terminated after settlements were reached between the parties to collective bargaining. One request related to the disputes between Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. Agreement was reached, with the assistance of a Board mediator, for the operational category employees at CFB Borden. The other settlements involved the Professional Institute and the Treasury Board for the law group employees; the Research Council Employees' Association and the National Research Council of Canada for the purchasing and supply group; and the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for the professional engineers in the scientific and professional category.

D-6 Four days of hearing were held with respect to a request filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the education group employees of the Treasury Board. At year end the parties were preparing written representations, at the request of the Board, with respect to the question of the jurisdiction of the Board to impose limits on the hours that a teacher can be requested to teach.

D-7 Arbitration hearings were cancelled and the proceedings held in abeyance at year end pending the signature of two collective agreements. These were between Local 1400 of the United Food and Commercial Workers Union and the Staff of the Non-Public Funds for the operational category employees at CFB Moose Jaw, and between the Alliance and the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for employees in the technical category.

D-8 The remaining two requests, filed late in the year by the Alliance on behalf of employees of the Communications Security Establishment in the administrative support (non-operators) and operational categories, were being processed at year end. In both cases the parties had agreed to meet with a conciliator in order to reduce the number of items referred to arbitration.



CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Full collective bargaining had resumed during the last part of the previous fiscal year and continued into the period under review. Several features in the relationships between the principal parties combined to make this year unique.

E-2 Both the major bargaining agents, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, signed agreements with the Treasury Board providing for some form of collective bargaining for several bargaining units at the same time which would result in selected identical terms and conditions of employment.

E-3 The Public Service Alliance of Canada agreement provided for the negotiation of a “master contract” for all the bargaining units for which the Alliance was the certified bargaining agent and which had the Treasury Board as employer. This agreement, which covered a variety of terms and conditions of employment, provided for a dispute resolution process outside the purview of the Public Service Staff Relations Act, namely, binding conciliation. For some six remaining major items, including rates of pay, hours of work and vacations, a second tier of bargaining was envisaged which would follow the normal procedures provided by the Act for each group individually.

E-4 The binding conciliation process agreed to specifically precluded the right to strike. Bargaining units selecting the conciliation board route of dispute resolution for the remaining, second tier, negotiations would have the legal right to strike, subject to the provisions of the Public Service Staff Relations Act, and in respect to the second tier negotiations only.

E-5 The agreement between the Alliance and Treasury Board was not formally concluded until the end of July 1985. Negotiations started soon afterwards but the parties found it necessary to spend time identifying and defining the particular issues to be negotiated at the tier one and tier two levels.

E-6 In April 1985, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board signed an agreement providing for the

negotiation of all terms and conditions of employment for 18 bargaining units. This agreement also provided for binding conciliation, but by reference to the procedures provided under the Public Service Staff Relations Act. As, in fact, 18 separate bargaining units would be negotiating simultaneously at the same table, this process was identified by the Board as multi-unit negotiation. The Institute and Treasury Board reached an impasse in their multi-unit negotiations in December 1985 and the Institute requested the services of a conciliator to assist them in its resolution.

E-7 Concurrent with master contract bargaining and the multi-unit negotiations and conciliation, requests were received for the appointment of conciliators, conciliation boards and mediators, as shown in Table 12.

E-8 In January 1986, both Principal Mediation Officers left their employment with the Board under the early retirement option offered by the government to senior management employees. Fortunately, as the office has always maintained the policy of using "outside" neutrals as well as Board staff, the necessary expertise was readily available and there was no reduction in the provision of conciliation and mediation services.

CONCILIATION

E-9 There were 29 separate requests, in respect of 88 bargaining units, for the appointment of a conciliator. Of this total, one request was made by the Professional Institute of the Public Service of Canada on behalf of 18 bargaining units and one by the Public Service Alliance of Canada on behalf of 36 units.

E-10 The Professional Institute and the Treasury Board were unable to agree on a conciliator in their unique circumstances; consequently, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board appointed Mr. Vincent Ready on 4 February 1986. Mr. Ready, assisted by the Director of Mediation Services, led the parties to a resolution of their impasse and a Memorandum of Settlement was signed on February 27 on behalf of the 18 groups involved in the multi-unit bargaining exercise.

E-11 Although one party requested the appointment of a conciliator to assist in the first tier negotiations between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board, the Chairman, after reviewing the situation, decided not to make such an appointment in this case.

E-12 At the same time, the employer requested a conciliator to assist in the second tier negotiations in respect of 12 groups affecting 16 bargaining units, and the bargaining agent made three similar requests

on behalf of three other bargaining units. Of these 15 requests, the parties concurred in respect of two. The groups involved were ships crews, where an appointment was made but no resolution effected, and the clerical and regulatory group, where the request was subsequently withdrawn and a settlement reached without any third party assistance.

E-13 Of the remaining 12 requests for conciliation officers, 10 were in respect of bargaining units comprising employees of “separate employers”. By the end of the period under review, seven appointments had been made and three were pending.

CONCILIATION BOARDS

E-14 During the year 35 requests for conciliation boards were received, 34 from bargaining agents. The other was a joint request from the bargaining agent and the employer. Of the 34 requests from bargaining agents, 27 were on behalf of groups in second tier bargaining between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board.

E-15 The determination of the terms of reference for the first two boards centred upon the related issues of technological change and job security. The first decision issued was in respect of the heating, power and stationary plant operation group (supervisory and non-supervisory), while the second was in respect of the firefighters group (supervisory and non-supervisory).

E-16 The employer and the bargaining agent, having continued negotiations on behalf of a number of groups for second tier issues, reached a tentative settlement for three major groups: the clerical and regulatory group in the administrative support category, the general labour and trades group (supervisory and non-supervisory) in the operational category and the programme administration group in the administrative and foreign service category.

E-17 These settlements established a trend which encouraged the parties to negotiate collective agreements on second tier issues for a number of other groups for which conciliation boards had been requested. At year end therefore, of 35 requests made, 23 were being held in abeyance while further negotiations were conducted or scheduled.

E-18 The five settlements reached prior to a conciliation board hearing (Table 12), all involved separate employers. In four cases the parties were assisted by staff mediators, while in the other case the parties reached agreement following further negotiation after a mediation attempt. A settlement on behalf of the ship repair (East) group was reached by the parties with the aid of the conciliation board.

E-19 The parties in three of the four conciliation board reports issued reached an agreement in subsequent direct negotiations. In the fourth case, that of the employees of the Staff of the Non-Public Funds at CFB Valcartier, no agreement was reached even though the conciliation board issued a unanimous report. After a strike had ensued at the base a mediator was appointed and met with the parties.

MEDIATION

E-20 Two mediators were appointed, one in the post-strike situation at Valcartier, and the other during the progress of an arbitration board hearing for the education group. At Valcartier the mediator acted as a catalyst. He met with the parties and, after suggesting possible solutions, adjourned the sessions for a short period. During this time, the parties exchanged further ideas and reached a settlement without having to recall the mediator.

E-21 The appointment of a mediator during an arbitration board hearing was without precedent. The issue was related to hours of work and classroom teaching for language teachers. Throughout negotiations the parties had been at an impasse and remained so before the arbitration board. The Board adjourned to consider some jurisdictional matters and invited the parties to negotiate further on the outstanding issue, suggesting that the services of a mediator were available. Although the parties did take the opportunity to negotiate and to use the services of a mediator, they were unfortunately still unable to reach an agreement and the issue reverted to the arbitration board.

EXAMINATIONS

E-22 Nineteen examinations were conducted of persons proposed as managerial and confidential exclusions. Thirteen were employees of the Treasury Board and six were employees of a separate employer. None of the 19 examinations involved head “e” proposals. The decision of the Federal Court of Appeal on head “e” cases (employees assigned the responsibility to deal formally on behalf of the employer in the matter of grievances) was reported in E-8 of the 1984-85 Annual Report.

E-23 During the course of the year under review, 92 proposals or objections to proposals, 10 of which were head “e” cases, were withdrawn by the parties prior to an examination. In all 92 situations the individuals were employees of the Treasury Board.

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 In a decision which will have a great impact on the certification of employee organizations as bargaining agents, the Board held that it would be satisfied that a majority of employees in the bargaining unit wished the applicant organization to represent them if the majority of employees who voted did so. This was a reversal of the Board's previous position, which was that the applicant had to have the support of the majority of all employees in the bargaining unit. The Board accepted the reasoning of the B.C. Labour Board in a similar application. The Labour Board had concluded that when the large majority of employees in a unit voted and when a clear majority of those indicated a preference for a particular representative, it would accept that this was also the preference of the majority of the entire bargaining unit. The Board noted that a majority vote in a small voter turnout might not be accepted as indicating the wishes of the majority of employees in the whole bargaining unit. However, that was not the case in the application before it. The Board granted the application for review and certified the applicant as the bargaining agent for the employees in the bargaining unit (*United Food and Commercial Workers, Local 401 and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces*, Board File 125-18-39).

F-2 In two cases the Board considered whether an employee could be included as a member of a certain bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and Social Sciences and Humanities Research Council* (Board File 147-15-29), the applicant bargaining agent asked the Board to determine that an economist was a member of the bargaining unit consisting of all employees of the employer in the administrative and foreign service category. The employee economist had been the only remaining member of the professional and scientific category bargaining unit and the Board had accordingly revoked the bargaining agent's certificate for that unit, since this no longer met the definition of "bargaining unit" in section 2 of the Act. In its decision the Board noted that subsection 32(3) of the Act requires that an employee cannot belong to a bargaining unit whose members' duties relate to an occupational category different from that of the employee concerned. In the result, the Board found that it was unable to place the economist in the administrative and foreign service category bargaining unit.

F-3 In *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board File 145-18-227), the employee concerned was the managing editor of the base newspaper. She spent most of her time managing the production of the newspaper and less than one-third of her time on office administration. She was paid a basic salary and also received a commission on advertising sales. On an application for certification by the bargaining agent, the employer opposed her inclusion in the administrative support bargaining unit. The Board found that, since she did receive a regular salary, the newspaper editor was an employee within the meaning of the Act. However, as she did not do enough administrative work to be included in the administrative support category, she could not be included in the administrative support bargaining unit.

F-4 On an application for review under section 25 of the Act, the Board considered whether it would stay one of its decisions pending an appeal. The case concerned two applications for certification in which the Board had determined that senior interviewers and interviewers employed by the Minister of Supply and Services pursuant to the provisions of the Statistics Act were employees of the Treasury Board within the meaning of the Public Service Staff Relations Act. The Treasury Board brought an application to the Federal Court, Trial Division, for an order prohibiting the Board from continuing its consideration of the applications for certification; the Board agreed to stay its decision pending that of the Federal Court. When the Federal Court dismissed the application, the Treasury Board appealed this decision to the Federal Court of Appeal and requested that the Board continue its stay pending the decision of that Court. The Board weighed the prejudice which the employer alleged it would suffer by the continuation of the proceedings against the prejudice to the employees in terms of delay in the acquisition of bargaining rights. It concluded that the continuation of the proceedings would not cause significant prejudice to the employer. It also noted that although the employer's appeal concerned a question of the Board's jurisdiction, other labour relations boards had proceeded in similar circumstances. The Board therefore dismissed the application for review (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Board File 125-2-41).

F-5 In *Joan Churchill and National Film Board* (Board File 161-8-320), the Board heard a complaint brought under section 20 of the Act dealing with the employer's practice of hiring people on short-term contracts. The complainant alleged that the employer had deliberately hired her under a number of contracts of less than six months' duration to prevent her from acquiring the rights of an "employee" as that term is defined in section 2 of the Act. It was the position of the employer that, even if this was its practice, it did not constitute a violation of subsection 8(2) of the Act and could not be the basis for a complaint pursuant to section 20.

F-6 The Board rejected the argument of the employer. It was satisfied that if the employer's motive in entering into the contracts in question was to prevent the complainant from acquiring the status of an "employee" under the Act, and thus deprive her of collective bargaining rights, this would indeed constitute a violation of paragraph 8(2)(b) of the Act. The complainant had failed to establish a *prima facie* case against the employer as there was no clear pattern in the making of the contracts. However, if the complainant had successfully made out a *prima facie* case, the burden of proof would have shifted to the employer to establish its motive, as this matter would fall within the employer's particular knowledge.

F-7 In another application made pursuant to section 20 of the Act, the Board considered a complaint dealing with an employee's right to grieve. The employer had offered the complainant a lateral transfer to another position. After considering the employer's proposal, the complainant accepted it. She also requested that, on taking up the transfer, she be allowed to keep the alternative work arrangements of her current position. The first respondent, who was the office manager, told her that such work arrangements would not be allowed in the new position. The complainant then accepted the position under the terms presented but reserved the right to grieve the decision not to allow alternative work arrangements. The respondent office manager stated that these terms of acceptance were unacceptable and proceeded to fill the vacancy by means of an open competition. He admitted in evidence that the complainant would have been given the position if she had not stated that she intended to grieve the decision on work arrangements. The Board therefore concluded that the applicant was denied the position because she intended to exercise her right to grieve. As this was a violation of paragraph 8(2)(c) of the Act, the complaint was upheld (*L. Connick and A. Doig and G. Everard*, Board File 161-2-329).

F-8 The Board considered the extent of its authority to review the employer's classification grievance procedure in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 148-2-1053). The bargaining agent applied to the Board under section 18 of the Act for an order directing the employer to comply with section 90 and with the PSSRB Regulations and Rules of Procedure in relation to its classification grievance process. The employer held that the Board had no authority to make such an order as the employer's right to classify positions pursuant to section 7 of the Act gave it unilateral discretion in these matters. The employer also held that its classification grievance procedure was an "administrative procedure for redress... provided in or under an Act of Parliament" as set out in section 90 of the Act and that therefore a classification action could not be the subject of a grievance under that section.

F-9 The Board found that, while section 7 of the Act entrenches the employer's classification authority, it does not exclude from the scope of the Act everything that has a bearing on classification. If the classification grievance process were under the employer's exclusive control, it would be free to deny employees the possibility of having their grievances processed. It would take the clearest language possible to persuade the Board that it was the intent of Parliament through section 7 to deny employees the right to compel a formal response from the employer about the proper classification of their positions. Moreover, it was the Board's view that the matter of grievances is expressly provided for under the Public Service Staff Relations Act and that Treasury Board's powers pursuant to the Financial Administration Act do not extend to grievances. The classification grievance procedure established by the employer could not therefore be regarded as an "administrative procedure for redress . . . provided in or under an Act of Parliament". In the result, the objection to the Board's jurisdiction to examine the employer's classification grievance procedure was dismissed.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 The Public Service Staff Relations Act states that only certain types of grievances are adjudicable: those dealing with the interpretation or application of a collective agreement, and those involving disciplinary action. Once such grievances have exhausted the internal grievance process, a grievor who is considered an “employee” for the purposes of the Act and whose grievance has not been dealt with to his or her satisfaction, may refer the grievance to adjudication, on condition that he or she has the status to do so and that the grievance deals with the limited class of subjects over which the adjudicator has jurisdiction. Should a disagreement arise over these conditions, the onus is on the grievor to establish that the requirements of the Act have been met.

G-2 In *Ostiguy* (Board File 166-2-15064), for example, the adjudicator had to decide a declinatory objection alleging that the grievance, as worded, could not be referred to adjudication under section 91 of the Act. The employee was contesting the employer’s decision not to extend his employment because he had reached the age of 65. Since the grievance as presented initially had not alleged any disciplinary action, the employer claimed that the adjudicator had no jurisdiction to hear the grievance. The employee waited until the start of the hearing into the original grievance before proposing an amendment stipulating that the employer’s action constituted a disguised discharge for disciplinary reasons. The adjudicator referred to the principle that a grievance can be amended, even at the hearing stage, provided this is not in fact an attempt to substitute a grievance of an entirely different nature from that initially presented. The adjudicator concluded that this amendment would in fact have precisely this effect, and this he could not allow without the consent of all the parties concerned. He therefore dismissed the request to amend, citing the judgment of the Federal Court of Appeal in *J.F. Burchill v. Attorney General of Canada* [1981] 1 F.C. 109, which held that “it was not open to the applicant. . . either to refer a new or different grievance to adjudication or to turn the grievance so presented into a grievance complaining of disciplinary action leading to discharge”.

G-3 The numerous steps in the internal grievance process, and the adjudication process itself, often provide the opportunity, if not the impetus, for offers of settlement from one or the other of the parties. It might be expected that such an offer which appears to satisfy the grievor's demand would terminate the grievance process *per se*. Such, however, is not necessarily the case if we consider the wording of section 91 of the Act. This stipulates that any grievance that meets the requirements of the Act may be referred to adjudication, if it is not resolved to the grievor's satisfaction. In *Comeau* (Board File 166-2-14716), the employer offered to pay the grievor, who was seeking compensation for overtime work, the sum of money sought in the grievance; the employer was still prepared to make payment when the hearing before the adjudicator was held. Accordingly, the employer argued that, although the grievor had not accepted the offer, the grievance had been settled. The employer went on to argue that the adjudicator therefore no longer had jurisdiction to decide the correct interpretation of the clause of the collective agreement that had given rise to the grievance, and over which the employer and the grievor still disagreed. The adjudicator commented that the matter in issue fully qualified as an individual grievance and that it was therefore impossible to proceed under section 98 of the Act, a procedure reserved for the bargaining agent or the employer. The adjudicator went on to point out that the grievor was not seeking monetary compensation, but rather clarification of a clause of the collective agreement, in his own interests, in the interests of other employees, in the interests of his bargaining agent, and perhaps even in anticipation of a future round of collective bargaining. The adjudicator concluded that this clearly was a legitimate function of the grievance adjudication process.

G-4 Citing section 91 of the Act, the adjudicator concluded that an offer of payment in this case did not constitute a settlement. In his view, the wording of this provision implied that, even if the employer had "allowed" the grievance by paying the sum requested prior to the reference to adjudication, the grievor could still have referred his grievance. It had "not been dealt with to his satisfaction", since he also wanted the employer to admit that it had misinterpreted the collective agreement.

G-5 Since the Supreme Court judgment in *Jacmain v. Attorney General of Canada*, [1978] 2 S.C.R. 15, it appears to have been accepted that an adjudicator cannot entertain a grievance arising from a rejection on probation under section 28 of the Public Service Employment Act, even where the employer might have considered the conduct that gave rise to its decision as being grounds for disciplinary action. In *Tighe* (Board File 166-2-15122), however, the adjudicator appears to have significantly qualified this interpretation. In this case, although the employee had been rejected on probation, the employer conceded that the predominant reason for the rejection was such as

could have given rise to disciplinary action. The adjudicator recognized that the main difficulty facing him in exercising his jurisdiction was the fact that he has no power to assess the validity or adequacy of any non-disciplinary cause cited by the employer to justify such a rejection. An adjudicator must therefore halt his inquiry into the termination as soon as it is apparent that it was not motivated by disciplinary considerations. The adjudicator nevertheless concluded that he does have jurisdiction to hear a case dealing with a rejection on probation where it has been established that the employer would not have terminated the probationer's employment except for misconduct that might have attracted disciplinary action in the case of a non-probationary employee.

G-6 The adjudicator admitted that he was departing from the prevailing opinion in case law on this question. He held, however, that his finding did not deny the propriety of management's processing this termination as a rejection on probation under the Public Service Employment Act, given the Supreme Court's finding that the employer enjoys very broad discretion in this regard. In the adjudicator's opinion, the employer cannot, however, deny the said employee his or her statutory right to refer a grievance to adjudication if the "substantive reason" for the termination was alleged misconduct in respect of which discipline could have been imposed and in the absence of which the employee would not have been rejected.

G-7 In *Trafford* (Board File 166-2-14366), the grievor sought payment of a shift premium at the rate set out in the collective agreement. The evidence established that during collective bargaining the employer and the bargaining agent had agreed that employees in the bargaining unit should be paid a specified sum per shift. However, when this provision was incorporated into the collective agreement, through clerical error it was expressed as the specified sum per hour per shift. The employer requested the adjudicator to rectify the collective agreement to reflect the true agreement between the parties. The adjudicator concluded that, although the conditions whereby a court of law would grant rectification had all been met, he lacked jurisdiction to rectify the collective agreement. He based this conclusion in part on subsection 95(2) of the Act which forbids an adjudicator to render any decision on a grievance "the effect of which would be to require the amendment of a collective agreement". The employer was, in effect, asking him to amend the collective agreement as written. The adjudicator relied as well on two decisions of the Supreme Court of Canada which establish that a statutory arbitrator has no inherent jurisdiction and therefore cannot grant equitable remedies such as rectification: *Port Arthur Shipbuilding Co. v. Arthurs et al.* (1968) 70 D.L.R. (2d) 693 and *Metropolitan Toronto Police Association et al. v. Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police* (1974) 45

D.L.R. (3d) 548. For all these reasons, the adjudicator denied the employer's request for rectification and upheld the grievance.

G-8 In *Stokes* (Board File 166-2-14619), the grievor was a firefighter who in the course of performing his duties could be required to wear a respirator. On four successive days, the employer sent him home from work because of the excessive length of his sideburns. As he did not work on the days in question he was not paid for them. The grievor claimed that the employer's action constituted a suspension and sought to refer his grievance to adjudication pursuant to paragraph 91(1)(b) of the Act. The employer alleged that the adjudicator lacked jurisdiction to entertain this reference as the employer's action was administrative rather than disciplinary. The evidence established that to use a respirator effectively it is essential to effect a proper seal between the facepiece of the respirator and the user's skin. The long sideburns worn by the grievor could interfere with the formation of such a seal and result in a safety hazard not only to the grievor but to his fellow employees as well. The adjudicator concluded that the employer's concerns related to safety rather than to a breach of discipline. Accordingly, the grievance was dismissed for want of jurisdiction.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-9 It is trite law that adjudicators, acting in an administrative tribunal capacity, are masters of their own procedure and not bound by strict rules of evidence and procedure, as would be the case for a formal court of law. While governed by the rules of natural justice, adjudicators may allow certain evidence to be adduced which would be ruled inadmissible in a more formal forum. Thus, in many instances, the admissibility or inadmissibility of evidence or the endorsement of certain ways of proceeding will turn on typical factors which relate to the particular nature of the labour relations field. Such was the case in *Dearnaley* for instance (Board Files 166-2-15008, 15009, 15154 and 15155). An employee had surreptitiously tape-recorded conversations with a supervisor with whom he had a poor relationship, and had sought to introduce these in evidence during the latter's cross-examination at a hearing on certain disciplinary action taken by the supervisor against him. This met with an objection by the employer to the inherent admissibility of recordings of this nature in a grievance adjudication. The adjudicator found that in other jurisdictions in Canada where grievance arbitrators are not given the express power to depart from the strict rules of evidence, the generally accepted view seems to be that they are nonetheless entitled to do so. The adjudicator went on to conclude that the *a contrario* reasoning would also appear to apply; namely, that an adjudicator, not being bound by the strict rules of evidence, also has the power to exclude evidence which would be admissible in a court of law. He pointed out that the question of whether there are compelling labour relations considerations for

excluding surreptitiously taped recordings of conversations held at the workplace seems never to have arisen in a grievance arbitration. He rejected the question of the reliability of such recordings, as this could be the subject of expert testimony in the same way as can a host of other matters. According to the adjudicator, concern over the reliability of such tapes should not give rise to the wholesale exclusion of tape recordings. He did not appreciate why it should be feared a labour relations board or an arbitrator, unlike other tribunals, might lack the ability to decide whether such recordings were accurate on the basis of proper evidence. He did recognize, however, that a labour tribunal and, as such, adjudicators, must have regard for the possible impact admitting such evidence might have on labour-management relations. The adjudicator retained as a compelling labour relations consideration the free and open flow of communications viewed as essential to the development of any sound relationship. The issue to be examined was whether the secret taping of conversations in the circumstances at bar was to be condoned, since it must be borne in mind that to do so by admitting such evidence might encourage others to resort to this practice.

G-10 In finding against admitting such evidence, the adjudicator saw frank discussions between an employee and his supervisor as being of the utmost importance for healthy labour-management relations. These should take place without fear on either side that they might be secretly recorded and used in subsequent arbitration. This should apply whether the subject-matter of their conversations is the proper application or interpretation of a collective agreement, the imposition of discipline, counselling about unacceptable work practices or any other work-related matter. The adjudicator found that the discouragement of anything that inhibits such discussion should be viewed as a compelling labour relations consideration, and that to allow such recorded evidence would constitute a most undesirable development.

G-11 Procedural fairness in the administrative process, like natural justice in the judicial and quasi-judicial process, is a concept which is acquiring more prominence as protagonists become more adept. It is defined as the duty to treat an accused person fairly, including satisfying his or her right to know what case is to be met, the right to make full answer and defence and the right to be made aware that an adverse decision might result in serious disciplinary measures. The question of whether failure to adhere to the rule of procedural fairness in the administrative process would nullify the administrative action at the adjudication was an issue in *Van Der Graaf* (Board File 166-2-14940). In that case, an employee had been charged with irresponsible conduct incompatible with the responsibilities of his position. This followed his denial, in the course of an administrative inquiry, of earlier accusations against a fellow employee, which had caused the employer to set up the instant board of inquiry. These

charges of irresponsible conduct were included in the findings of the board of inquiry mandated to investigate the conduct of the employee who had been the object of the grievor's accusatory remarks. The employee in *Van Der Graaf* (supra) maintained that the issue before the adjudicator was whether or not he had been afforded procedural fairness in the administrative process. A negative finding on this point would render null and void the employer's decision to impose a 20-day suspension. The adjudicator saw the issue as whether or not the adjudication process under the Act would have a remedial effect where denial of procedural fairness might have occurred. On the basis of recent Federal Court of Appeal decisions in *C.E.I.C. and D. Lewis* (Court File A-284-84, as yet unreported) and *R.C. Tipple and the Queen* (Court File A-66-85, as yet unreported), he concluded that observance or non-observance of the duty of procedural fairness at the administrative level was in fact an issue which did not affect the determination of the grievance at bar. This was because the matter giving rise to the employer-promoted investigation had been brought before him though the remedial grievance and adjudication process created by statute, and therefore required him to afford the aggrieved party an opportunity of being heard. As such, the adjudicator believed that he was not required to determine whether or not the grievor had been afforded procedural fairness by the board of inquiry. If procedural fairness had been afforded, there was obviously nothing to cure. If, on the other hand, it had not been afforded, the recourse to the grievance process and more importantly, the adjudication process, seen as a *de novo* hearing where the grievor would have been fully aware of the allegations against him and would have had every opportunity to respond to them, would have remedied the defect.

G-12 The grievor in *Lau* (Board File 166-2-15388) was employed as a tax auditor by Revenue Canada, Taxation. She was discharged for allegedly filing false income tax returns. The employer claimed this action was incompatible with her continued employment with the department. The grievor argued that the testimony of the officials of the department as to the contents of her income tax returns should not be admitted as, under the provisions of the Income Tax Act, these officials were prohibited from disclosing such information. The employer submitted, however, that the adducing of such evidence before an adjudicator was not covered by the prohibition set out in the Income Tax Act. The adjudicator found that he was required to admit whatever relevant evidence the parties wished to adduce in support of their respective positions. It was not his responsibility to determine whether the provisions of the Income Tax Act prohibit the officials of Revenue Canada from divulging information relating to the grievor's income tax returns. The officials must themselves determine whether they are subject to the prohibition in these particular circumstances. At this point, both parties sought an adjournment as their respective witnesses were reluctant to testify until the effect of section 241 of the Income

Tax Act on such testimony had been authoritatively determined. The adjudicator granted the adjournment on conditions.

G-13 In *Schuberg* (Board Files 166-2-15123, 15159, 15350 and 15424) the grievor received a series of suspensions and was ultimately discharged for repeated acts of insubordination. The employer attempted to rely on several incidents of misconduct to justify the discharge. The grievor objected to the admissibility of any evidence respecting an incident which had occurred more than a year before the discharge. The adjudicator permitted the employer to adduce evidence respecting the incident but did not allow the employer to rely on this to support its decision to discharge the grievor. If the employer had intended to impose discipline upon the grievor for the incident in question, it should have acted much more expeditiously, advising the grievor in writing and imposing discipline within a reasonable period of time following the incident. Nonetheless the employer was able to justify its decision to discharge the grievor on the basis of two other acts of misconduct and the grievance against her discharge was denied.

DISCIPLINARY ACTION

G-14 Now that all segments of our society appear to recognize the importance of certain “human rights”, harassment in any form and abuse of authority are two types of behaviour increasingly viewed as unacceptable in the work environment. The grievor in *Mourant* (Board File 166-2-14877), had been discharged in a case which involved both sexual harassment and abuse of authority. The adjudicator based his decision on the following definition of harassment: “Harassment is a form of discrimination. It generally consists of behaviour, conduct, actions or words that are repeated, unsolicited, and that involve one of the prohibited grounds of discrimination”. In this case, the conduct displayed over a three-year period by the grievor, who was finally reported by his subordinates, was that of a man obsessed by sex, almost to the point of illness. He seemed to want at all costs to embarrass, humiliate and offend employees under his supervision. He made vulgar and insulting remarks and used offensive nicknames and profane and vulgar language in reference to female employees; he displayed embarrassing and obscene pictures or objects of a sexual nature, and engaged in unsolicited physical contact such as touching and patting; he committed physical assault, made unwelcome requests, and recounted his sexual exploits. During this same period, the grievor used his position of authority to make demands on employees that were in no way related to work. The grievor’s only comments were that he had no idea he was engaging in harassment and that he knew the employer’s policy on harassment but paid no attention to it. The adjudicator stressed that sexual harassment clearly could not be tolerated in the workplace and that the employer, following the example of a number of private companies, rightly sought to prevent it by adopting guidelines.

the spirit of which the adjudicator applauded. Relying on these guidelines, which describe sexual harassment as basically a personal issue arising not from the sensitivity of the victim, but rather from the insensitivity of the offender, the adjudicator upheld the grievor's discharge. He pointed out that the grievor's alleged misconduct met the definition of sexual harassment and indeed it would be difficult to find a fuller example of such harassment.

G-15 Situations may arise in the workplace that demand an employer's immediate disciplinary response. In the absence of management representatives authorized to make such responses, they will be made by unauthorized subordinates. In *Landry* (Board File 166-2-14695), the matter in issue was whether such disciplinary action is automatically null and void. This case involved a corrections officer's refusal to continue on the same shift to patrol the yard of a penitentiary after he had completed initial rounds. In his defence, the grievor alleged that by continuing to patrol, his safety would have been endangered; he made it clear, however, that his decision did not constitute an "abandonment of position", which would have been subject to the employer's occupational safety policy providing for withdrawal from work in the event of imminent danger. The duty supervisor suspended the grievor forthwith for two days, despite the fact that his own real authority was limited to the imposition of oral or written reprimands and the recommending of other disciplinary measures up to and including discharge, under the terms of the applicable code of conduct. The adjudicator pointed out that this code did not take precedence over the grievor's collective agreement, which contained no provision stipulating that a disciplinary measure was null and void if it was not imposed by the proper authority. Although he acknowledged that the supervisor in question had exceeded his authority, the adjudicator nevertheless upheld the validity of the disciplinary measure imposed for a number of reasons: the supervisor who imposed it had informed the duly authorized manager of the situation and the proposed action; the manager had said or done nothing that could be construed as indicating that he disapproved of the measure and had in the ensuing days endorsed it in writing. Had he disapproved of the decision, he could have rescinded it and replaced it with another decision, or could simply have quashed it.

G-16 The right to privacy is universal and in the field of employer-employee relations, there is no doubt that it extends to an employee's off-duty activities, which are, generally speaking, of no concern to the employer. This right is not, however, to be seen as offering unlimited protection where it is invoked to evade or refuse to explain actions which violate the employer's procedures and policies. In *Quigley* (Board File 166-2-14778), an employee had made unauthorized and private use of a government vehicle outside working hours. Authorization to use government vehicles during working hours and on government business did not have to be obtained by employees whose duties required use of

such vehicles. Specific vehicles were even assigned to employees required to work outside normal working hours. It was also common knowledge among employees that authorization could be obtained from a supervisor or manager to use an official vehicle for private emergency business. In this instance however, the grievor not only failed to seek the proper authorization but also did not follow the proper signing out procedure in taking a government vehicle for private use. The adjudicator speculated that the grievor may have anticipated being able to return the vehicle before its absence had been discovered. The employee tried to justify his action by referring to an "emergency" and to a "personal matter", but without providing any more explanation that would possibly have excused his unauthorized use of the vehicle. He seemed to feel, in the words of the adjudicator, "that he had some entitlement or claim to the use of the vehicle on the simple assertion of urgent personal business". While recognizing as undoubtedly true that an employee's off-duty activities are, in general, of no concern to the employer, the adjudicator stated that an employee cannot have it both ways. He cannot, on the one hand, claim the existence of valid grounds to justify, excuse or minimize his conduct and, on the other hand, claim that, on grounds of privacy, he need not explain the nature of the private business in connection with which the unauthorized action occurred. According to the adjudicator, the onus was surely on the grievor to come forward with a full and frank explanation, failing which it had to be considered that there were no mitigating factors.

G-17 Similar acts of misconduct should bring about similar reactions from management, where no special considerations apply. Such a statement has to take into account, however, that the disciplinary regime of the federal public service, is administered by a wide variety of individuals whose perceptions will vary, regardless of guidelines, thus making disparities inevitable. In *MacDonald* (Board Files 166-2-15227 and 15228), the adjudicator considered this in the following terms: "The nub of the problem may be stated thus: where the penalties are small the disparities must, necessarily, be small, but where the penalties are great, the disparities may also be great. In a sense, all justice is rough justice. Perfection is normally beyond human attainment and, accordingly, perfect justice is an ideal to be sought rather than a realistic expectation. . . . Given the realities of the world, small disparities can be accepted without giving great offence. The matter is otherwise with great disparities and if a disparity is so great that it offends against Everyman's sense of justice, it can threaten to bring the administration of industrial justice in disrepute."

G-18 This case dealt with the discharge, for theft of public property, of a civilian employee on a military base. While this employee had been convicted in criminal court and received a conditional discharge, his accomplice, a female member of the military, who had been the moving force behind the deed and had apparently enticed the grievor's

assistance by the promise of sexual favours, had been given a \$1,000 fine and a one year probation by a military tribunal. Distinguishing this case from the decision of the Federal Court of Appeal in *Barratt* (Court File A-1208-83), which had retained that certain “considerations” might explain disparity in the application of discipline, the adjudicator saw as the only consideration before him, apart from the fact that the accomplice was a member of the military, the fact that she was female. In his words, he could see no reason, in disciplinary matters “why women ought not to be held responsible for their actions in precisely the same way as men and be subject to precisely the same penalties”. Having found the disparity in penalties indefensible, the adjudicator dealt with the allegation that the necessary bond of trust between the grievor and the employer had been irreparably breached. He stated that if the Minister of National Defence was of the opinion that the interests of his department were not jeopardized by the continued presence on its premises of a member of the military found guilty of the offence, then he could not hold that those interests would be jeopardized by the presence of the other party to the deed. If one offender could be trusted, so could the other.

G-19 Loyalty is one of the obligations that make up the particular status of public servant. It entails the obligation not to be, or appear to be, publicly critical of the policies of the employer. Breach of this obligation may have dire consequences for an employee, as is evidenced by *Grahn* (Board Files 166-2-15093 and 15094). In that case, the grievor, an Investigation and Control Officer for the Canada Employment and Immigration Commission, was very critical of the management, policies, programs and clients of the Commission. He submitted a manuscript containing these criticisms to a magazine, which used it to publish an article critical of the Commission. The grievor was ultimately discharged for this act of misconduct. The adjudicator denied his grievance as he deemed the grievor’s misconduct to be very serious, with no mitigating factors. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year’s end (Court File A-749-85).

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-20 Society’s greater awareness of the “quality of life” is giving rise to numerous innovations in the management of working time and leisure time and is having an effect on how employees wish to use vacation leave days. It is thus becoming commonplace for collective agreements to contain provisions stipulating that the employer, while taking into account operational requirements, must make a reasonable effort to meet employees’ requests for vacation leave in a manner that is

acceptable to them. This implies that the employer can no longer deny leave arbitrarily, but must be able to fully justify its decision, which will be made in the light of the particular circumstances of each employee's work environment and manner of organizing work. In *Rinfret* (Board File 166-2-14913), an employee had chosen to take 15 consecutive Mondays of vacation leave and had applied for this leave within the time limit specified in the collective agreement. His application was denied four months later on the grounds that operational requirements did not permit such a use of leave credits and that management considered that vacation should be granted primarily in blocks of weeks. The evidence presented, however, revealed that, in the past, the grievor had taken leave on Mondays without compromising service; that the employer was apparently prepared to grant part of the leave on the requested basis, without, however, telling the grievor so, and, most importantly, that the employee in question was paired with a fellow worker for handling urgent cases in the absence of either member of the pairing so as to avoid any interruption of service to clients. The adjudicator pointed out that the collective agreement in no way obliged employees to take their leave according to a formula determined by the employer and that the agreement in fact obliged the employer to try to schedule leave according to the employees' wishes. Noting that the evidence revealed that the employer wanted employees to take leave according to its own formula, the adjudicator commented that, once the conditions set forth in the collective agreement have been satisfied, the employee's wishes, and not those of the employer, take precedence.

G-21 In *Johnson* (Board File 166-2-15531), the issue was the accommodation of an employee's wishes with regard to leisure time. The employee, who worked a schedule covering day and night shifts, was required by the employer to work a different shift from that scheduled, without the requisite advance notice provided for in the collective agreement. This forced a disruption of the employee's social plans. The applicable collective agreement provided that the employer had an obligation to make every reasonable effort to contact the employee affected and advise him of any change in shift schedule. If the employee had serious objections to the amendment, the employer was under an obligation to make every reasonable effort to accommodate him or her. In this case, the employee's social plans had involved a pool party and a dinner with friends. There was no guidance in the collective agreement as to how weighty or of what kind an employee's objections to a shift change had to be before they qualified as "serious objections". The issue therefore arose as to whether this grievor's disrupted social plans could form the basis of a serious objection. Commenting that one could imagine objections far more deserving of sympathetic consideration by management than those under discussion, the adjudicator concluded, nevertheless, that they did qualify as serious objections for the purpose of the collective agreement. This would not be true in a universal way but certainly in the case of someone working

shifts on a schedule covering 24 hours per day and seven days per week. The adjudicator stated he did not understand why objections motivated by a desire not to disrupt planned leisure-time activities should not deserve sympathetic consideration under the applicable collective agreement. In his view, an employee working such a schedule would almost inevitably experience significant difficulties in juggling leisure-time activities and work commitments. Thus, arranging social activities consistent with the availability of family and friends would often be difficult for such employees, even where schedules were posted well in advance, according to the agreement. Consequently, for such employees, objections to amendments of shift schedules based on a desire not to disrupt planned social activities would constitute serious objections and would entail possible compensation where they were not accorded proper consideration.

G-22 In *Olynyk* (Board File 166-2-14668) the grievor was a nurse employed in the health care centre of a federal penitentiary. As there were only two nurses on duty on the evening shift and on weekends and holidays, the employer required a nurse who worked at such times to carry a pager when he took his meal break and to remain close to the health care centre so that he could return at once in an emergency. The grievor claimed that in the circumstances he should be compensated at overtime rates for his meal breaks as he was in fact on duty while he took them. The adjudicator concluded that, in thus being required to hold himself available to respond to emergency calls, the grievor was indeed restricted in the use he could make of his meal breaks. As he was under the control and direction of the employer during those times, he must be considered to be at work and entitled to compensation. Accordingly, his grievance was sustained.

G-23 A similar issue arose in *Duggan* (Board File 166-2-15033). The grievor, an Immigration Counsellor at Halifax was required to drive a deportee and his police escort to Calais, Maine, where the deportee was handed over to American officials. On the following day, which was the grievor's first day of rest, he drove himself and the police officer back to Halifax. The grievor claimed that he was entitled to compensation at overtime rates for the whole time he was travelling on that day, as he was on duty for the entire period. The employer maintained that the employee was entitled to compensation only at a lesser rate, under the travel provisions of the collective agreement. The adjudicator upheld the grievance on the basis that all this travel, including the return journey, was not merely for the purpose of getting to the workplace but was itself part of the work.

G-24 The grievor, a biological research technician, was required to perform some of his duties on board ship: *Butt* (Board File 166-2-14612). After completing his scheduled hours of work, he went to his cabin. Shortly thereafter his superior asked him to return to work to

repair an essential piece of equipment. After spending half an hour trying to repair it, the grievor determined that part of the equipment was broken and that there was no spare on board. As there was nothing more he could do, he returned to his cabin. The grievor claimed four hours pay at the straight time rate pursuant to the call-back provision of the collective agreement. This was on the basis that he had left his place of work and had then been called back to it. The employer rejected his claim on the ground that the whole ship was his place of work. The adjudicator found, however, that the grievor's place of work was restricted to that area of the ship where he usually carried out his duties; no work was ever done in his cabin. For this reason he concluded that the grievor had been called back to work and he upheld the grievance. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court File A-752-85).

G-25 Staffing is not often dealt with at adjudication as, generally speaking, most staffing actions are governed by the provisions of the Public Service Employment Act, which falls outside the jurisdiction of this Board. There are, however, some exceptional cases where that statute does not apply and where staffing is either governed by another statute, such as the National Film Act, or by the provisions of a collective agreement. This is the case for the Staff of the Non-Public Funds of the Canadian Forces. In *Hunter* (Board File 166-2-15414), an employee of the Staff of the Non-Public Funds grieved the employer's application of the collective agreement in relation to a process for staffing a position the grievor failed to obtain. The applicable collective agreement provided that selection of a successful candidate was to be made on the basis of experience, ability, skill and fitness to do the job required. The rating grid used to judge each candidate provided, however, that the experience factor could count for more than all of the other factors combined, an obvious imbalance. In fact, the final results showed that the successful candidate would have come out ahead of the other candidates even if she had been assessed on the experience factor alone and had received no points for ability, skill and fitness. The situation was seen by the adjudicator as a patent absurdity which called into question the validity of the entire process, and led to the inevitable conclusion that the process could not have been a fair and reasonable test of the candidates' experience, ability, skill and fitness to do the job required. This, according to the adjudicator, would have been sufficient to invalidate the selection process. The adjudicator considered that the discretionary powers of the employer, unless saved by law or by specific provisions in the collective agreement, must give way to rights secured to employees by the specific language of the collective agreement. Thus, in this case, where the collective agreement provided that candidates for a position would be evaluated according to specific factors, the employer's discretion was limited. First, the employer had to consider

“experience, ability, skill and fitness”, and not any other factor. Second, the employer was limited to considering the factors needed “to do the job required” and third, the selection process must test the candidates’ ability to do the job required. Thus, the selection process must necessarily be based on balanced factors so as to afford all applicants an equal chance. The adjudicator could only find that the candidates had not been validly tested on all factors; accordingly, he quashed the appointment of the person declared successful and referred the filling of the vacancy back to the employer.

G-26 In certain fields, the nature of the work will imply the necessity to create parallel pay scales and other forms of compensation or premium. Such an area is air traffic control where an “operating employee”, that is, one directly assigned to active air traffic control duties, benefits from an operational facility premium. In *Roncali* (Board Files 166-2-15195 to 15197), an air traffic controller who had been receiving such a premium, had failed to qualify for control tower work upon returning from an extended leave. Consequently she had been reassigned to a non-traffic control position at another facility. The employee subsequently refused an offer of another position, causing the employer to recommend her release for incompetence under section 31 of the Public Service Employment Act. Following her appeal against this recommendation, the grievor was sent home with full pay to await the result. The adjudicator was called upon to decide whether the grievor retained her “operating employee” status while inactive. The evidence showed that, prior to her release, the employer had recognized the employee as having operational status and had not taken the steps at its discretion to modify that status, prior to recommending the grievor’s release or during the period of waiting for the result of her appeal. The employee thus retained at all times her “operating employee” status, and was entitled to all benefits flowing from that status. Because she was being paid an operational status salary by the employer, even though there was no question that she no longer occupied an operational position, she was entitled to receive the premium.

G-27 In *Galka* (Board File 166-2-14737), an operational air traffic controller whose medical endorsement on his licence had been revoked, had been placed on salary maintenance for a year. He met all conditions stipulated by a Letter of Understanding between the employer and the bargaining agent which made the granting of such salary maintenance status conditional upon the employee’s being “ready, willing and able” to perform other duties related to his technical background. The grievor had apprised the employer of his desire and availability to perform such other duties but the employer had failed to offer these. It had instructed the grievor to remain at home, subsequently forcing him to use up 210 days of sick leave credits, instead of maintaining his salary. The employer contended that the grievor had not been performing duties other than those of an operational air traffic controller but related to his

technical background and experience. He had therefore, according to the employer, not met the conditions of the Letter of Understanding for the maintenance of his salary. The adjudicator found the grievor to be entitled to the restoration of his 210 days of sick leave because he had informed the employer of his ability and willingness to perform other duties during his forced absence. Based on the wording of the applicable Letter of Understanding, the grievor would have been required to take sick leave during his salary maintenance period only if he had been unable for medical reasons to perform other duties related to his technical background and assigned to him by the employer. The fact that the employer had not assigned such other duties, as was its unfettered prerogative, could not be a reason for requiring the grievor to take sick leave. The Letter of Understanding did not affect the employer's prerogative to assign or refrain from assigning duties; it did, however, oblige the employer to maintain the grievor's salary for one year in a case where the medical endorsement on his licence had been revoked. The employer could not argue that the grievor had been unable for medical reasons to perform duties related to his technical background; it had been the employer's choice not to assign such duties.

G-28 In *Lepoutre* (Board File 166-2-15051), an air traffic controller falling within the group described as "operating employees", had had his status changed to that of a non-operating employee while he was required to attend language training. This change in status meant the employee was no longer eligible to receive an operational facility premium and had a longer work week. In principle, such a change in status should also have caused the grievor to be paid according to the non-operating employee salary range, whose higher rates were intended to compensate employees for the lack of certain benefits. The employer, however, had informed the grievor that he would remain in the operating employee salary range, yet not enjoy the benefits of that status. The adjudicator found that the employee was entitled to compensation as a non-operating employee during the language-training period. There was no question in his mind that while attending language school, the grievor was not, by definition of the collective agreement, an operating employee. He must therefore be a non-operating employee. The adjudicator found that the status of any member of the bargaining unit could be determined by reference to the definition provided in the collective agreement; evidently such a determination would have consequences for individual employees according to the various other provisions of the agreement. The adjudicator determined, therefore, that the employer was prevented from choosing, according to its own preference, the consequences for an employee whose status it had changed. The collective agreement clearly defined two categories of employees and, further, set out a pay scale for each one. The adjudicator concluded that the parties to the agreement must have intended that employees in each category would be paid in accordance with the pay scale applicable to their category. The adjudicator

furthermore argued that attendance at a language school was an opportunity for employees which might, not unreasonably, call upon them to make sacrifices. As in this instance the sacrifices imposed on the grievor had been the employer's choice, the adjudicator concluded that, if the employer wishes employees to sacrifice benefits to which they are entitled under their collective agreement, it ought to negotiate the nature and extent of those sacrifices beforehand with the bargaining agent.

G-29 The grievors in *Justinen and Neilson* (Board Files 166-2-15440 and 15441) were air traffic controllers from the Calgary Terminal Control Unit who were required to attend a simulation exercise in Hull, Quebec. This resulted in a unilateral alteration to their shift cycle, contrary to the provisions of the collective agreement. The employer compensated them at overtime rates for the days on which they were required to work but which would have been days of rest in their original shift cycle. However, the employer refused to pay them for the days on which they were not required to work but which would have been working days in that shift cycle. The adjudicator found that the employer's refusal to pay the grievors for these days subverted the clear words of the collective agreement. Accordingly the grievances were upheld. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-171-86).

G-30 An important issue relating to health and safety arose in *Wilson* (Board File 166-2-14734). The grievor alleged that the employer, by permitting employees to smoke in the workplace so that he was exposed to their passive tobacco smoke, violated the Dangerous Substances Safety Standard incorporated by reference into the collective agreement. Expert testimony on studies of the effects of passive tobacco smoke on human beings established a significant statistical correlation between exposure thereto and an increased incidence of lung cancer. Accordingly, the adjudicator concluded that passive tobacco smoke constituted a dangerous substance within the meaning of the Standard. As the grievor no longer worked in the same building as he had done when he filed his grievance, the adjudicator limited the remedy to a declaration that the employer had been in breach of the Safety Standard at the relevant time. An application by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was pending at year's end (Court File A-286-86).

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-31 Section 98 of the Act authorizes the employer or a bargaining agent to enforce an obligation alleged to arise out of the collective agreement by referring the matter to the Board for determination.

However, the parties may resort to section 98 only where the obligation is not one whose enforcement may be the subject of a grievance of an employee in the relevant bargaining unit. In *Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board* (Board Files 169-8-419 and 147-8-30) the bargaining agent alleged that the employer had failed to post notices of vacant positions, contrary to the requirements of the collective agreement. The employer maintained that the Board had no jurisdiction to consider this matter, as it could have been the subject of a grievance by an employee adversely affected by the employer's failure to post the requisite notice.

G-32 In considering the issue of its jurisdiction, the Board referred to section 90 of the Act and concluded that Parliament had intended that employees should be entitled to present grievances only on matters relating to themselves. As a minimum there must be a reasonably close link between the alleged violation of the collective agreement and the tangible personal interests of the grievor before a grievance can be presented under section 90. In the Board's opinion a sufficient nexus between the alleged violation of the collective agreement and the interests of any particular employee did not exist. Until employees in the bargaining unit knew the duties of the position to be filled, its location, classification, salary and required qualification, no one employee could claim with any justification that he or she felt aggrieved by the failure to post. Accordingly, the employer's objection to the Board's jurisdiction was dismissed.

G-33 The bargaining agent representing employees in the foreign service group, who were regularly required to work in foreign countries, referred to the Board the issue of an alleged violation of the collective agreement between the parties: *Professional Association of Foreign Service Officers and Treasury Board* (Board Files 169-2-413 and 148-2-110). The provision of the collective agreement in question specified that "in view of difficulties which may arise in communicating with employees on foreign service, the employer agrees to cooperate in providing facilities for communications" between the bargaining agent and employees serving abroad. The employer had advised employees serving abroad that after approximately one month their shelter costs would increase by 25 per cent. It was the belief of the bargaining agent, which later proved to be false, that the employees serving abroad would be asked to sign new agreements incorporating the increase. The bargaining agent wished to advise its members not to sign the agreements and to inform them of its plans to meet with the other bargaining agents whose members would be affected by the proposed increase. As time was of the essence, the bargaining agent sought permission of the employer to utilize the latter's telex facilities to communicate its concerns to its members serving abroad. The employer refused to grant the request because it did not approve of the contents of the message. As a result the bargaining agent was forced to use regular

commercial telex. The bargaining agent sought both a declaration that the employer had breached the collective agreement and an award of damages to compensate it for the cost of using commercial telex facilities.

G-34 The Board held that the word “difficulties” in the relevant provision of the collective agreement encompasses problems encountered by the bargaining agent in ensuring timely communication with all its members serving abroad. The meaning of “timely” depends on the nature and content of the communication. If, by a reasonable test, it can be said that the communication has some urgency, and if it is likely that no means of communication other than telex would ensure its delivery within a satisfactory period of time, then there are “communications difficulties” within the meaning of the relevant provision of the collective agreement. In such circumstances, subject to operational requirements and provided the subject-matter of the communication is lawful, the provision places an obligation on the employer to make its telex facilities available to the bargaining agent. Accordingly, the Board granted the declaration sought by the bargaining agent but denied the request for monetary damages.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

H-1 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act, which reads as follows:

70.(1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.

(2) Subsection 56(2)* applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

APPLICATION OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

H-2 It was the position of the bargaining agent in the case of *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board File 185-2-298) that the arbitral award provisions of the Public Service Staff Relations Act were inconsistent with subsection 15(1) of the Canadian

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

Charter of Rights and Freedoms. This was on the ground that the scope of subjects which could be included in an arbitral award was narrower than that which could be considered by a conciliation board under the Act or in conciliation under the Canada Labour Code. The bargaining agent therefore urged the Board to find subsection 70(1) of the Act invalid in the face of subsection 15(1) of the Charter, and to include proposals made by the bargaining agent concerning job security and technological change in the arbitral award. The employer held that the Board was not a court of record and had no jurisdiction to determine whether the Act had violated the Charter of Rights.

H-3 The Board concluded that it had such jurisdiction. However, it went on to find that subsection 15(1) of the Charter was relevant only where people in the same circumstances were being treated differently. It was the view of the Board that there were fundamental differences between arbitration and conciliation and that employees subject to one process could not be regarded as being in the same circumstances as those subject to the other. The Board held that subsection 70(1) of the Act did not violate subsection 15(1) of the Charter of Rights. Accordingly, the Board held that it lacked jurisdiction to deal with the bargaining agent's proposals concerning job security and technological change. An application by the bargaining agent to the Federal Court of Canada under section 28 of the Federal Court Act to have the Board's decision set aside was pending at year end (Court File A-147-86).

JURISDICTION OF BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-4 In the following instances, where proposals were made by the bargaining agent and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection and held that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

- *A proposal that the employer would not compromise the standards or ethics of self-regulated medical personnel. (PIPS and Treasury Board — Medicine Group, Scientific and Professional Category, Board File 185-2-286).*
- *A proposal that the employer be required to provide legal representation for employees giving evidence at hearings (etc.), and comprehensive malpractice coverage (ibid.).*
- *A proposal that the employer be required to provide insurance coverage for employees whose duties nullify their insurance provisions. (PSAC and Communications Security Establishment, Department of National Defence, Board File 185-13-289).*
- *A proposal that employees shall return to their isolated posts on cessation of their leave, unless a transfer is mutually*

agreed upon. (*Canadian Association of Professional Radio Operators and Treasury Board*, Board File 185-2-294).

- *A proposal that fifteen minute briefing periods for employees be required prior to each shift (ibid.).*
- *A proposal that overtime work be assigned only to employees who normally perform the duties. (PSAC and Treasury Board — Financial Administration Group, Administrative and Foreign Service Category, Board File 185-2-298).*
- *A proposal that the employer pay employees' professional membership fees, even where such membership is not required in the performance of their duties. (PSAC and Treasury Board — Auditing Group, Scientific and Professional Category, Board File 185-2-297).*
- *A proposal that a new provision on job security be included in the collective agreement (ibid.).*

H-5 In the following instances, where proposals were made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- *A proposal that the employer be required to reimburse employees for payment of membership or other fees necessary to maintain professional qualifications required by the employer. (PIPS and Treasury Board — Commerce Group, Administrative and Foreign Service Category, Board File 185-2-285).*
- *A proposal allowing for leave with pay for the purpose of attending medical and scientific conferences. (PIPS and Treasury Board — Medicine Group, Scientific and Professional Category, Board File 185-2-286).*
- *A proposal that a new pay plan be based on criteria other than position classification (ibid.).*
- *A proposal that employees be paid acting pay where required by the employer to perform duties of a higher classification level for a minimum of one month. (Professional Association of Foreign Service Officers and Treasury Board, Board File 185-2-288).*

OTHER SIGNIFICANT FINDINGS

H-6 Other important matters decided in relation to arbitral awards included:

- A finding that section 12 of the Public Sector Compensation Restraint Act did not preclude an arbitral award from dealing with proposals relating to incremental salary increases. (*PIPS*

and Treasury Board — Commerce Group, Administrative and Foreign Service Category, Board File 185-2-285).

- A finding that a proposal amended during the course of hearing, if related to the same term or condition of employment as the original proposal, may be the subject of an arbitral award. (*Canadian Association of Professional Radio Operators and Treasury Board*, Board File 185-2-294).
- A rejection of the argument that section 70(1) of the Public Service Staff Relations Act should be interpreted as being permissive rather than restrictive and therefore able to include proposals on job security and technological change. (*PSAC and Treasury Board — Financial Administration Group, Administrative and Foreign Service Category*, Board File 185-2-298).
- A finding that where a jurisdictional objection to the Board's authority is raised, the Board should continue its usual practice of hearing the jurisdictional objection first, rather than hearing the merits of all matters in dispute. (*PSAC and Treasury Board — Auditing Group, Scientific and Professional Category*, Board File 185-2-297).
- A finding that, where part of a proposal is within the Board's jurisdiction and part is not, the Board can deal with that part within its jurisdiction if it can be severed from the rest (*ibid.*).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 77 of the Public Service Staff Relations Act specifies that, where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. By virtue of section 83, upon the establishment of this board, the Chairman is required forthwith to deliver a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. Section 86 imposes limitations on these matters. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies to a recommendation in a report of a conciliation board, with such alterations as the circumstances require. Subsection 86(3) specifies that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In addition, section 7 states that nothing in this Act shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. In preparing terms of reference of a conciliation board, where there is an objection by one of the parties to the referral of any matter, the Chairman must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, then the Chairman will not refer it to the conciliation board. However, he is required by the Act to refer to the conciliation board all other matters in dispute between the parties.

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

I-2 As indicated in the last Annual Report, the Public Sector Compensation Restraint Act had suspended collective bargaining for federal public servants and had extended existing terms and conditions of employment for a minimum period of 24 months. In the preceding fiscal year the provisions of the Compensation Restraint Act ceased to apply to a number of bargaining units. In the year under review it ceased to apply to all remaining bargaining units and collective bargaining recommenced in earnest throughout the Public Service. As a result there was a significant increase in the number of requests made to the Chairman to establish a conciliation board. In the last fiscal year only one such request had been made; a total of 35 were made in the year under review.

JOB SECURITY AND TECHNOLOGICAL CHANGE

I-3 Job security and technological change were matters of concern for employees in most bargaining units and, accordingly, the bargaining agent attempted to refer proposals respecting them in virtually all cases. The employer objected to the referral of many of these proposals on the ground that they violated one or more of the prohibitions set out in the Act. In most instances the provisions of the Act precluded the Chairman from referring the matter in question to the conciliation board. However, a proposal was referred which required the employer to consult with the bargaining agent with a view to solving the problems arising from technological change. The subject matter of such consultation was set out with some specificity and included many matters which would otherwise have fallen within the prohibitions set out in the Act. The Chairman found that, as the proposal required only consultation respecting these matters and did not restrict the employer's right to proceed as it wished in relation to them, it did not fall within any of the prohibitions contained in the Act. Accordingly, it was referred to the conciliation board (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).

APPLICATION OF THE CANADIAN CHARTER OF RIGHTS AND FREEDOMS

I-4 The bargaining agent wished to convince the Chairman that he should refer all the disputed proposals respecting job security and technological change to the conciliation board. Accordingly, the bargaining agent argued that the prohibitions contained in the Act violate subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and, therefore, by virtue of subsection 52(1) thereof, are of no force and effect. The Chairman alluded to the fact that, when he refers terms of reference to a conciliation board, he is exercising an administrative rather than a judicial or quasi-judicial function. He

concluded that he had no jurisdiction to make a determination on the merits of the argument of the bargaining agent as to the effect of the Charter on section 7, subsections 86(2) and 86(3) of the Act. Such a determination must be made in another forum (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-5 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that the subject matter of consultation between the employer and the bargaining agent on solutions to problems arising from technological change may include staffing and job descriptions, training, payment of employees, transfer and relocation plans, physiological and environmental effects and other matters.* Where a proposal merely calls for consultation on matters falling under the prohibitions contained in subsections 86(3) and 56(2) and section 7 of the Act, it can be referred to the conciliation board.
- *A proposal that at no time may electronic systems or devices be used as a means to evaluate the output of individual employees.* The Chairman was not persuaded that this proposal fell within any of the prohibitions contained in the Act (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).
- *A proposal that the employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to offer overtime on an equitable basis.* The Chairman did not accept the employer's argument that this proposal interfered with the employer's right to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act. (*Ships Crews Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-128).
- *A proposal that seniority shall be calculated as of the date an employee is hired and that the employer shall give to the bargaining agent a list of all employees as well as their number of years of service, which list shall be updated every three months.* Although the Chairman did not refer the balance of the proposals of the bargaining agent respecting seniority, he saw no reason not to refer this proposal, for whatever purpose it might serve, as the employer had conceded it did not violate any of the prohibitions in the Act.
- *A proposal to increase from five to twenty-five days the time within which an employee may present a grievance relating to a promotion.* The Chairman held that this proposal, which

deals with a time frame within the grievance procedure, does not fall within the prohibitions of subsection 86(3) of the Act (*Staff of the Non-Public Funds, C.F.B. Valcartier, Operational Category Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-18-117).

I-6 The employer objected to several of the bargaining agent's proposals solely because they related to matters intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. The Chairman referred all these proposals to the conciliation board as his role in establishing terms of reference for a conciliation board is limited to determining whether or not the subjects covered by the proposals are contrary to any provision of the Act. Nevertheless he expressed the hope that the parties would seek to resolve these issues pursuant to the applicable agreement of the National Joint Council as, to do otherwise, would diminish its role and integrity (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

ISSUES NOT WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-7 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held not to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that there shall be no lay-off of employees during the term of the collective agreement.*
- *A proposal that employees shall not be subject to a probationary period when transferred, demoted or promoted to another position.*
- *A proposal that an employee who has been transferred or promoted and who is unable to perform adequately the duties of the new position shall be returned to the position held before the transfer or promotion or, by mutual consent of the employee and the employer, to a position at an equivalent classification and pay level.*
- *A proposal that the employer shall not dismiss, suspend, lay off, demote or otherwise discipline an employee on the grounds that garnishment procedures may be or have been taken with respect to him.*
- *A proposal that employees who do not accept a relocation shall be placed in a position within their existing headquarters area at their current classification level.*
- *A proposal that any employee who wilfully terminates his employment as a result of a misunderstanding or argument shall be allowed to return to work and remain employed if he*

does so within five days or before the termination documentation is complete.

- *A proposal that in carrying out technological changes, the employer shall eliminate all injustices to or adverse effects on employees and any denial of their contractual or legal rights which might result from such changes.*
- *A proposal that, where the employer and the bargaining agent are unable to reach agreement on solutions to problems arising from technological change, they shall refer the matter to a mediator who shall issue a decision binding on both parties.*
- *A proposal that the employer shall not implement any technological change until the parties agree on solutions to problems arising therefrom or the mediator issues a binding decision thereon.*
- *A proposal that an employee, who is being provided by the employer with the training to acquire the new or different skills needed as a result of technological change and who is unable to follow a training course, shall maintain his classification or its equivalent in the bargaining unit and that no additional persons or organizations shall be hired to work in the affected area until the affected employees are notified of a technological change and provided with sufficient training to acquire the necessary knowledge or skill required in their work.*
- *A proposal that at no time may electronic systems or devices be used as a means to evaluate the performance of individual employees.*
- *A proposal that no technological change shall result in the transfer of work from employees in the bargaining unit to other employees or representatives of the employer. These proposals were not referred to the conciliation board as they violate one or more of the prohibitions contained in subsections 56(2), 86(3) and section 7 of the Public Service Staff Relations Act.*
- *A proposal that minimum on-duty manning requirements, that is, the minimum number of employees deemed necessary to be on duty to meet operational requirements, shall be posted in all firehalls and that this requirement shall be determined jointly by the employer and the bargaining agent who, if they are unable to agree, shall refer the matter to the Public Service Staff Relations Board for binding arbitration. As this proposal interferes with the employer's right to determine the organization of the Public Service and to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act, it was not*

referred to the conciliation board (*Firefighters Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-126).

- *A proposal that the employer shall not require an employee to report for duty after he has proceeded on vacation leave or furlough leave with pay.*
- *A proposal that an employee may refuse overtime offered.* These proposals were not referred to the conciliation board as they would interfere with the employer's right to assign duties to positions contrary to section 7 of the Act.
- *A proposal that an employee who receives a pay advance which results in an overpayment, prior to commencing a period of vacation leave, may be subject to recovery action by the employer on condition that the amount of the recovery payment shall not impose undue financial hardship on the employee.* By virtue of subsection 156(3) of the Financial Administration Act recovery for overpayment is within the discretion of the Receiver General of Canada. Accordingly, this proposal was not referred to the conciliation board as it would require an amendment to the Financial Administration Act contrary to subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act (*Ships Crews Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-128).
- *A proposal that the employer shall, prior to advertising vacant or new positions publicly, advertise for a period of at least ten days, vacant or new positions in all plant locations.*
- *A proposal that, whenever it is possible to do so, the employer shall give priority in selection to qualified applicants in the bargaining unit.* These proposals were not referred to the conciliation board as they relate to the standards, procedures or processes governing the appointment, promotion or transfer of employees and as such are included in the prohibition contained in subsection 86(3) of the Act (*Northern Canada Power Commission, Operational Category, Terms of Reference* Conciliation Board File 190-10-119).
- *A proposal to delete a provision respecting calculation of seniority for probationary employees.*
- *A proposal to delete a provision specifying that a permanent employee who accepts permanent employment with another employer shall lose his seniority rights and his employment shall be terminated.*
- *A proposal that the employer shall consider seniority in effecting lay-off, recall after lay-off and reduction of permanent employee to a part-time employee.*

- *A proposal that appointments to new or vacant positions shall be made according to seniority.*
- *A proposal that, if a position is reclassified to a higher level, the incumbent of this position will automatically be reclassified to that level as of the date of reclassification.*
- *A proposal that a permanent employee who is laid off shall have priority for appointment to a vacant part-time position.*
- *A proposal that, where the work assigned to a part-time position increases to the point where it becomes a full-time job, the permanent part-time employee who holds this position shall be granted the status of full-time permanent employee as of the date of change.*
- *A proposal to delete a provision whereby the employer is to be the judge of ability and qualifications but agrees that such decisions will not be made in an arbitrary or discriminatory manner.* These proposals were not referred to the conciliation board as they relate to the standards, procedures or processes governing the appointment, lay-off and release of employees contrary to subsection 86(3) of the Act (*Staff of the Non-Public Funds, C.F.B., Valcartier, Operational Category Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-18-117).

CERTAIN ISSUES REFERRED TO CONCILIATION BOARDS SUBJECT TO CAVEATS

I-8 A practice had developed in the past whereby the Chairman referred to the conciliation board proposals respecting matters which fell within section 7 of the Act but which were not covered by the prohibitions contained in subsections 56(2) and 86(3). These referrals were subject to the condition or *caveat* that the conciliation board must not make any recommendations respecting these matters which would fall within the prohibitions contained in these subsections. Moreover, any recommendations which the conciliation board did make must not call for inclusion in the collective agreement itself of any matters coming within the ambit of section 7. The bargaining agent requested the Chairman to refer to the conciliation board, subject to the aforementioned *caveat*, certain of its proposals which fell within section 7 of the Act. The Chairman referred to the decision of Mr. Justice Dubé of the Federal Court, Trial Division, in *Canadian Union of Postal Workers v. J.H. Brown et al* [1980] 2 F.C. 235. In his opinion, this establishes that the only matters referable to a conciliation board are those with which it can effectively deal and that a conciliation board should only make recommendations which do not contravene the restrictions set out in subsections 56(2), 86(3) and section 7 of the Act. In light of this decision, the Chairman concluded that it was no longer open to him to refer to a conciliation board matters which come within

section 7 of the Act notwithstanding the *caveat* (*Heating, Power and Stationary Plant Operation Group Terms of Reference*, Conciliation Board File 190-2-125).

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 A grievor alleged that the employer had unilaterally altered his shift schedule contrary to the provisions of the applicable collective agreement. The remedies claimed were an acknowledgement by the employer that its actions had contravened the collective agreement and payment at the overtime rate for those days worked that would normally have been days off. At the hearing the grievor also requested the adjudicator to provide a remedy in respect of the scheduled days he did not work as a result of the employer's action. The adjudicator granted the remedy requested in the grievance, but declined to consider this additional remedy, concluding that he had no jurisdiction to do so as the grievor was, in fact, filing a new grievance which raised an issue not previously dealt with at the various levels of the grievance procedure. The Federal Court of Appeal dismissed an application by the grievor under section 28 of the Federal Court Act to have the adjudicator's decision set aside. The Court recognized that an adjudicator is not limited to the remedy claimed in the written statement of grievance; however, in this case, as the grievor had not in the initial grievance claimed a remedy in respect to his unscheduled days off, and as he did not ask for such a remedy until the adjudication hearing, it could be concluded that he did not consider the issue of unscheduled days off as an independent grievance. Accordingly, the Court held that the adjudicator was right to conclude that he had no jurisdiction to determine the additional remedy requested. (*Wilcox and Her Majesty the Queen in right of Canada as represented by the Treasury Board*, Court File A-1354-84, unreported to date.)

J-2 Two employees referred similar grievances to adjudication. In both cases an adjudicator had granted the monetary benefits claimed as a result of the employer's unilaterally changing shift schedules contrary to the provisions of the applicable collective agreement. In his decision the adjudicator stated that he would remain seized of each case in the event the parties encountered difficulty in implementing his determination. Difficulties were in fact encountered and the adjudicator subsequently issued supplementary decisions in which he set out the precise benefits to which each grievor was entitled under the original decisions. The Federal Court of Appeal granted applications by the employer under section 28 of the Federal Court Act to have the supplementary decisions set aside. The Court found that, in each case, the original decision was clear and complete. While the Court did not

criticize the adjudicator's proposed retention of jurisdiction, it pointed out that in exercising it the adjudicator was not empowered to reconsider, withdraw or change his original decision. In addition to finding that the supplementary decisions amended the original decisions, the Court found that the adjudicator was in any case *functus officio* and, as such, had no jurisdiction to make them. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and D.J. Exley; Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and J.A. Cantin*, Court Files A-1423-84 and A-1422-84, unreported to date.)

J-3 Two applications for certification were filed in respect of a bargaining unit comprising essentially part-time employees whose normal work week consisted of 40 hours. An "employee" is defined in section 2 of the Act as a person employed in the Public Service other than, *inter alia*, "a person not ordinarily required to work more than 1/3 of the normal period for persons doing similar work". The Board, with the acquiescence of the competing bargaining units, concluded that a person who had worked an average of 13 1/3 hours or more a week over the 13-week period immediately prior to the date of the first application would be considered an employee for purposes of the Act.

J-4 Four of the persons whose status was to be determined had been hired prior to the first application but had been employed for less than 13 weeks at that time. While they had worked an average of more than 13 1/3 hours per week for the weeks they were employed, they did not average 13 1/3 hours per week over the 13 week period. The Board found that according to the above criterion these four persons were not employees for purposes of the Act. This finding reduced the support of one of the competing bargaining agents to less than a majority of employees in the unit. Accordingly, its application was dismissed and that of the other competing bargaining unit was granted.

J-5 The Federal Court of Appeal granted an application made under section 28 of the Federal Court Act by the bargaining agent whose application was dismissed. In granting the application the Court concluded that the Board had erred in basing its judgment on a period of time during which the four persons concerned were not employed at all in the Public Service. The Board's decision was set aside and the matter referred back to the Board on the basis that the four persons were employees as defined in the Act. (*Public Service Alliance of Canada and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and United Food and Commercial Workers Union, Local 1979*, Court File A-300-85, unreported to date).

J-6 A grievor employed as an international surveillance officer by the Department of Fisheries and Oceans was discharged after being arrested for having a substantial amount of marijuana and hashish in

his possession. His first conviction was set aside on appeal. He was subsequently convicted at a second trial; however, this latter conviction was not material to the proceedings before the Board.

J-7 Prior to his discharge the grievor had been first suspended and then indefinitely suspended, pending an inquiry by the Department. His grievance with respect to his suspension was denied by the employer at the final level of the grievance process. The grievance was then referred to adjudication, but was subsequently withdrawn on the request of the grievor with leave of the Board, which issued a decision confirming this withdrawal. On being discharged, the grievor again presented a grievance which, after being denied by the employer at the final level, was referred to adjudication. This grievance requested the adjudicator to deal with both the discharge and the previous suspensions. The adjudicator dismissed the grievance insofar as the discharge was concerned and declined to deal with the suspensions on the ground that he had no jurisdiction to do so. An application by the grievor to have the decision set aside under section 28 of the Federal Court Act was dismissed by the Federal Court of Appeal.

J-8 In dismissing the application relating to the discharge, the Court found that the grievor had rendered himself unsuitable for his law enforcement responsibility and that, on that ground, there was sufficient cause for discharge. Insofar as the suspensions were concerned the Court found that they had been completely disposed of by the Board decision which confirmed the grievor's request to withdraw his original grievance. The effect of the withdrawal was to leave intact the employer's decision at the final level of the grievance process. In dismissing this aspect of the grievor's application the Court held that the Public Service Staff Relations Act gives the right to grieve on any subject only once. When this right has been exercised and the matter decided there is no statutory authority to raise it again in another grievance proceeding. (*C.A. Flewwelling and the Public Service Staff Relations Board and the Deputy Attorney General of Canada*, Court File A-510-84, unreported to date.)



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

K-1 Following its first formal program evaluation by an outside consulting firm, the Pay Research Bureau prepared a plan of action which was submitted to its advisory bodies in late 1984. The Bureau used this opportunity to reconfirm in 1985 the terms of reference originally established in 1967. The Bureau's primary mandate continues to be to obtain information on rates of pay, employee earnings, conditions of employment and related practices prevailing both inside and outside the Public Service to meet the needs of the parties to bargaining, or of the employer in the case of occupational groups for which no bargaining agent is identified. Compensation data provided by the Bureau are used in the collective bargaining process, including conciliation and binding arbitration, and by the National Joint Council.

K-2 Most data are obtained following personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government. Bureau survey results are published in a large number of reports each year. They cover salaries, benefits and conditions of employment in effect for all categories of employment in industry where jobs are comparable in duties, responsibilities and other related factors with those in the Public Service.

K-3 Essential to the successful completion of our survey program is the cooperation of over 1,000 outside organizations across Canada, representing all regions and industry groups. Many of the respondents to Bureau surveys have undergone serious personnel dislocation and cut-backs in recent years, resulting in re-appraisals of their own sources of compensation data. The Bureau's ability to produce high quality data within short periods of time, however, has enabled it to keep key contributors and to attract others. In return for their voluntary participation in surveys, organizations are provided with reports based on the Bureau's regular program of surveys and a computer tabulations service customized to meet their specific requirements for compensation data from the PRB data bank. During the year under review respondents to Bureau surveys, Public Service departments and agencies and other organizations made over 2,000 requests for PRB reports, special tabulations or Public Service data.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

K-4 In establishing its program of compensation surveys and related research the Bureau regularly consults with representatives of the parties to ascertain their requirements for data for collective bargaining. The vehicle for this consultation is the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). Participating at meetings of the Committee are the Executive Director of the PRB and senior officials who also prepare the agenda and reference papers. The meetings are chaired by the Chairman of the PSSRB. During the year, three meetings were held and attended by representatives of the certified bargaining agents and of the Treasury Board and the separate employers under the Public Service Staff Relations Act. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies.

K-5 Through technical sub-committees of the Advisory Committee, discussions took place on a variety of specific subjects. Of particular interest this year were continuing consultations on the feasibility of surveying outside employees doing work comparable to that of employees in the administrative services group in the Public Service. The parties have also requested a study on salary administration policies and practices in Canadian industry and a study of comparable salaries for foreign service officers. A review is underway of criteria to be used in future benefits survey sampling.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

K-6 The Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 450 occupational class levels during the year. Slightly more than half of these are included in the Bureau's automated pay survey program where, after job matching based on field survey visits, pay data are maintained in a bank of information from which Bureau reports are published. Advance information can be made available to users as early as the month following the survey date.

K-7 Table 13 shows the classes covered in the automated system, and the type of information presented on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II provide the parties with pay and related information twice a year, as of March 1 and August 15. Other reports are published once a year on one of these two dates, depending on the class involved. In addition an annual report on a variety of occupational classes in the health sector is issued in the fall with an effective survey date of August 15.

K-8 There were several other salary surveys during the year. In December 1985 the Bureau published the recruiting rates expected to be in effect the following spring for university and community college graduates. Actual recruiting rates will be surveyed in June 1986 to update this information. For the second year the Bureau gathered information directly from selected universities and colleges on rates of pay for students enrolled in cooperative education programs. The parties received survey data on printing industry tradespersons, grain handlers and weighmen. A survey on municipal and provincial police forces and firefighters was conducted this year. The Bureau also provided the parties with an update of salary ranges and related data for five professional classes in provincial governments with counterparts in federal government employment. These are the agriculture, biological sciences, forestry, historical research, and veterinary medicine classes. Similar information was provided for correctional officers.

K-9 The Bureau conducted approximately 180 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions. Detailed information was collected on these and on related employer and employee expenditures, the latter being restricted to the sample of industrial organizations. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, and using the same sample as for the main benefits survey, the Bureau conducted its second study on Occupational Health and Safety. At the end of the year the data were being edited and the reports were expected to be issued in the summer of 1986.

K-10 In conjunction with the main benefits survey, the Bureau conducted a pilot study on benefits and working conditions in selected hospitals. Benefits data were collected during survey visits to 20 selected hospitals across Canada covering eight classes of employees. In the autumn the Bureau also distributed its updated report, "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1985".

K-11 To enhance participation and to help eliminate duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys. Also, for a number of occupations in the operational category and select general office and stores classes, the Bureau has published pay data extracted from the wage rate survey of the Department of Labour. This survey is to be discontinued in 1986 and at year-end the Bureau was exploring possible alternative sources of data with members of the Advisory Committee on Pay Research. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information obtained by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities. Provincial government bodies were provided with certain Bureau survey data from industry thus reducing the survey burden on some firms.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

K-12 Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat. The Bureau provided the Secretariat with compensation data for the senior management level and the first executive level in industry, universities, provincial governments and municipal governments. As part of its annual program, the Pay Research Bureau also carries out surveys of personnel officers, university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the bar and selected police force ranks. These last are for use in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

RESEARCH PROGRAM

K-13 The publication "Composition of the Public Service of Canada, December 31, 1984" was released by the Bureau in August 1985. This contains information on Public Service employees by occupational group and level of classification, average rate of pay, employing department, province, metropolitan area of employment, age and sex. The booklet "Rates of Pay in the Public Service of Canada" continued to be issued on a quarterly basis for those groups for which the Treasury Board is the employer. The booklet was expanded to include, in addition to the minimum and maximum rates, all intermediate step-rates in force in the collective agreements.

K-14 The Bureau continued to provide monthly updates of the *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements*. These documents contain information on a large number of clauses found in collective agreements included under the terms of the Public Service Staff Relations Act.

K-15 The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced quarterly throughout 1985. These reports were expanded to include a year-end review of federal Public Service bargaining and settlement data. The Pay Research Bureau continued the preparation of Settlement Summaries showing changes introduced in wage rates as well as information on changes in the provisions of the newly signed agreements. Both the "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards" from 31 March 1967 to the present, were updated quarterly during 1985.

COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

K-16 Requests for Pay Research Bureau reports based on survey findings, including requests for Public Service compensation information and for data not directly related to Bureau programs, continued throughout the year. Such requests are made by compensation analysts in firms not in the PRB program who need data to carry out research, and by responding organizations which require findings other than those initially distributed to them. The majority of Bureau findings are available to the compensation community, in aggregated form, in a number of reports covering operational, general office, administrative, technical, scientific and professional classes.

K-17 In order to keep up with changing trends in compensation levels, pay research methodology and directly related policies and practices, the Bureau continues its membership in a number of compensation agencies in Canada. This year the Bureau was again asked to participate, on behalf of the Government of Canada, in a variety of public and private sector compensation surveys. Such participation usually involves matching duties with those performed in the Public Service and the provision of related Public Service data on pay and benefits.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration of Dispute Resolution Process, 1985-86
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Arbitration Referrals, April 1, 1985—March 31, 1986
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
9. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
10. Adjudication References, 1967-86
11. Adjudication References Brought Forward and Received, 1977-86
12. Conciliation, Mediation, Examination, 1985-86
13. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
14. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey

Note: Statistical data relating to 1985-86 are as of March 31, 1986. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCWU	Alberta Food and Commercial Workers Union
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CWU	Commercial Workers Union
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
-----------------	------------------

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	

Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Data Processing
Drafting and Illustration
Education
Educational Support
Engineering and Scientific Support
Financial Administration
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power & Stationary
 Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and
 Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative, Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the
Library Science	Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees'
Clerical and Office Equipment	Association
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic & Typing	
Technical Category	

(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION
AS EMPLOYER)

Operational Category	Public Service Alliance of
— Non-Supervisory	Canada

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Public Service Alliance of
Administrative Support Category	Canada
— Operators	
— Non-operators	
Operational Category	
Scientific and Professional Category	
— Professional Engineers	
Technical Category	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service

Public Service Alliance of
Canada

Category

- Administrative Service
- Financial Administration
- Purchase and Supply

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Secretarial, Stenographic &
Typing

Operational Category

- General Labour and Trades
- General Services

Scientific and Professional Category

- Auditing
- Library Science

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH
COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category

Public Service Alliance of
Canada

- Administrative Services
- Computer Systems
Administration
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration
and

all employees referred to
as Grants Program Officer

Administrative Support Category

- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic &
Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

Administrative Support Category
— CFB Bagotville

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— CFB Bagotville
Administrative Support Category
— CFB Chilliwack
Administrative Support Category
— CFB Galetown
Administrative Support Category
— CFB Goose Bay
Operational Category
— CFB Goose Bay
Administrative Support Category
— CFB Kingston
Operational Category
— CFB Kingston
Operational Category
— CFB Montreal
Administrative Support Category
— CFB Ottawa
Administrative Support Category
— NDHQ Ottawa
Operational Category
— NDHQ Ottawa
Technical Category
— NDHQ Ottawa
Administrative Support Category
— CFB Petawawa
Operational Category
— CFB Petawawa
Operational Category
— CFB Saint-Jean
Operational Category
— CFB Suffield
Administrative Support Category
— CFB Toronto
Operational Category
— CFB Toronto
Administrative Support Category
— CFB Trenton
Administrative Support Category
— CFB Valcartier
Operational Category
— CFB Valcartier
Administrative Support Category
— CFB Winnipeg

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Halifax	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Ottawa	Commercial Workers Union, Local 486
Operational Category — NDMC Ottawa	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local 206
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers Union, Local 401
Operational Category — CFB Wainwright	
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local 1979
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers, Local 1518

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category

— CFB Comox

Operational Category

— CFB Esquimalt

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service
Category

Administrative Support Category

Scientific and Professional Category

Canadian Union of Profes-
sional and Technical
Employees

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory

Communications

Data Processing

Office Equipment

Secretarial, Stenographic and

Typing

Public Service Alliance
of Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	175,847	81	19A 62C
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,840	32	4A 28C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,970	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,477	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,049	1	A
Research Council Employees' Association	1,815	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,474	1	C
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,431	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,218	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,166	4	C
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,049	1	C
Professional Association of Foreign Service Officers	928	1	A
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	797	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local 1973	577	7	A
Aircraft Operations Group Association	509	1	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Syndicat général du cinéma et de la télévision	326	1	A
United Food and Commercial Work- ers, Local 206	254	2	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	230	2	A
United Food and Commercial Work- ers, Local 1518	176	3	2A
Commercial Workers Union, Local 486	172	2	A
United Food and Commercial Work- ers Union, Local 1979	104	1	A
United Food and Commercial Work- ers, Local 401	90	2	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	89	1	A
Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397	50	1	A
United Food and Commercial Work- ers, Local 1400	29	1	A
			59A
TOTAL	215,667	159	99C

*A — Arbitration

C — Conciliation board

At year end there was one bargaining unit for which the dispute process specification had not yet been made.

Alteration of Dispute Resolution Process
April 1, 1985 — March 31, 1986

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Administrative Services	8,589	PSAC-TB	A to C
Architecture and Town Planning	347	PIPSC-TB	A to C
Mathematics	179	PIPSC-TB	A to C
Meteorology	558	PIPSC-TB	C to A
TOTAL	9,673		

* A — Arbitration

C — Conciliation board

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	23	PIPSC
Administrative Services	8,589	PSAC
Agriculture	267	PIPSC
Architecture and Town Planning	347	PIPSC
Biological Sciences	1,135	PIPSC
Chemistry	393	PIPSC
Clerical and Regulatory	50,462	PSAC
Communications	688	PSAC
Computer Systems Administration	3,323	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	498	PSAC
— Non-Supervisory	4,300	PSAC
Data Processing	3,232	PSAC
Defence Scientific Service	528	PIPSC
Dentistry	41	PIPSC
Drafting and Illustration	1,726	PSAC
Educational Support	51	PSAC
Electronics	2,970	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,702	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,511	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	109	PSAC
— Non-Supervisory	1,277	PSAC
Forestry	156	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,118	PSAC
— Non-Supervisory	14,522	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,537	PSAC
— Non-Supervisory	9,696	PSAC
General Technical	3,172	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	200	PSAC
— Non-Supervisory	1,882	PSAC
Historical Research	284	PIPSC
Home Economics	47	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	100	PSAC
— Non-Supervisory	1,546	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Information Services	1,186	PSAC
Library Science	485	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	165	PSAC
— Non-Supervisory	232	PSAC
Mathematics	179	PIPSC
Nursing	1,686	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	25	PIPSC
Office Equipment	409	PSAC
Pharmacy	57	PIPSC
Photography	158	PSAC
Physical Sciences	893	PIPSC
Primary Products Inspection	2,784	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	87	PSAC
— Non-Supervisory	1,049	CGAU
Programme Administration	24,686	PSAC
Psychology	110	PIPSC
Purchasing and Supply	1,964	PSAC
Scientific Regulation	443	PIPSC
Scientific Research	2,022	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	12,036	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,432	PSAC
Ships Officers	1,474	CMSG
Ship Repair (East)	1,431	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	797	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,207	PSAC
Social Work	133	PIPSC
Technical Inspection	1,465	PSAC
Translation	1,133	CUPTE
Veterinary Science	616	PIPSC
Welfare Programme	1,781	PSAC
	190,064	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category — Certain Employees	0	PSAC
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category — Non-Supervisory	146	PSAC
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	26	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>		
Information Services	43	PIPSC
Librarian Group	64	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,126	PIPSC
Translation	7	PIPSC
	<hr/> 1,240	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	118	PIPSC
Scientific and Professional Category	11	PIPSC
	<hr/> 129	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>		
Administrative Support Category—Certain Employees (Operators)	36	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category —CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category —CFB Bagotville	32	PSAC
Administrative Support Category —CFB Gagetown	13	PSAC
Administrative Support Category —CFB Goose Bay	5	PSAC
Operational Category —CFB Goose Bay	36	PSAC
Administrative Support Category —CFB Kingston	11	PSAC
Operational Category —CFB Kingston	91	PSAC
Operational Category —CFB Montreal	55	PSAC
Administrative Support Category —CFB Ottawa	29	PSAC
Administrative Support Category —NDHQ Ottawa	22	PSAC
Operational Category —NDHQ Ottawa	4	PSAC
Technical Category —NDHQ Ottawa	6	PSAC
Administrative Support Category —CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category —CFB Petawawa	151	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category		
— CFB Saint-Jean	59	PSAC
Operational Category		
— CFB Suffield	22	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Toronto	8	PSAC
Operational Category		
— CFB Toronto	34	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Trenton	11	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	146	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Winnipeg	9	PSAC
	<hr/> 780	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service		
Category	15	CUPTE
Administrative Support Category	13	CUPTE
Scientific and Professional Category	5	CUPTE
	<hr/> 33	
	<hr/> 2,390	
TOTAL	<hr/> 192,454	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	509	AOGA
Air Traffic Control	2,049	CATCA
Auditing	2,869	PSAC
Commerce	2,237	PIPSC
Economics, Sociology & Statistics	2,477	ESSA
Education	2,377	PSAC
Financial Administration	2,328	PSAC
Foreign Affairs	928	PAFSO
Law	36	PIPSC
Meteorology	558	PIPSC
Medicine	230	PIPSC
Radio Operation	1,218	CAPRO
	17,816	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category — Certain Employees	23	PSAC
Administrative Support Category — Certain Employees	105	PSAC
Scientific & Professional Category	202	PSAC
	330	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	34	RCEA
Clerical & Office Equipment	385	RCEA
Computer Systems Administration	74	RCEA
Data Processing	22	RCEA
Operational Category		
— Supervisory	31	RCEA
— Non-Supervisory	225	RCEA
Purchasing and Supply Group	27	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	124	RCEA
Technical Category	893	RCEA
	1,815	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	164	CUPE Local 2656
Operational Category	66	CUPE Local 2656
Technical Category	326	SGCT
	556	
<i>Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	326	PSAC
Administrative Support Category — Certain Employees (Non-Operators)	114	PSAC
Operational Category	17	PSAC
Scientific and Professional Category — Professional Engineers	37	PSAC
Technical Category	89	PSAC
	583	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Operational Category — CFB Borden	232	UFCW Local 206
Operational Category — CFB Calgary	50	AFCWU Local 397
Operational Category — CFB Chatham	31	UFCWU Local 1973
Administrative Support Category — CFB Chilliwack	9	PSAC
Operational Category — CFB Comox	48	UFCWU Local 1518
Operational Category — CFB Cornwallis	71	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Edmonton	63	UFCWU Local 401
Operational Category — CFB Esquimalt	65	UFCWU Local 1518
Operational Category — CFB Galetown	160	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Greenwood	101	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Halifax	130	UFCWU Local 1973
Operational Category — CFB Moose Jaw	29	UFCWU Local 1400
Operational Category — CFB North Bay	22	UFCWU Local 206

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category		CWU
— NDMC Ottawa	9	Local 486
Operational Category		CWU
— CFB Ottawa	163	Local 486
Operational Category		UFCWU
— CFB Shearwater	51	Local 1973
Operational Category		MFCW
— CFB Shilo	89	Local 832
Operational Category		UFCWU
— CFB Summerside	33	Local 1973
Operational Category		UFCWU
— CFB Trenton	104	Local 1979
Operational Category		UFCWU
— CFB Wainwright	27	Local 401
	1,487	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	48	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Data Processing		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
Administrative & Foreign Service Category	40	PSAC
— Administrative Services		
— Computer Systems Administration		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	88	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	475	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Data Processing		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
	5,334	
TOTAL	23,150	

Arbitration Referrals, April 1, 1985 — March 31, 1986

Bargaining Unit	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over from 1984-85</i>					
Architecture & Town Planning	PIPSC*	TB		X	
Commerce	PIPSC*	TB		X	
Medicine	PIPSC*	TB		X	
<i>Filed in 1985-86</i>					
Operational Category (CFB Borden)	UFCWU(206)*	SNPF	X		
Foreign Affairs	PAFSO*	TB		X	
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	CSE		X	
Law	PIPSC*	TB	X		
Operational Category	PSAC*	CSE		X	
Administrative & Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC		X	
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC		X	
Radio Operation	CAPRO*	TB		X	
Purchasing & Supply	RCEA*	NRC	X		
Aircraft Operations	AOGA*	TB		X	
Auditing	PSAC	TB*		X	
Financial Administration	PSAC*	TB		X	
Scientific & Professional Category	PSAC*	CSE	X		
Education	PSAC*	TB			X
Operational Category (CFB Moose Jaw)	UFCWU(1400)*	SNPF			X
Technical Category	PSAC*	CSE			X
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE			X
Operational Category	PSAC*	CSE			X

* Indicates party requesting arbitration

**Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer**

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	21,119	2,163	23,282	9.29
Administrative & Foreign Service	10	48,155	7,663	55,818	13.72
Technical	13	27,294	865	28,159	3.07
Administrative Support	5	66,827	4,592	71,419	6.42
Operational	20	44,485	382	44,867	0.85
Total	76	207,880	15,665	223,545	7.00%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,911	1,541	14,452	10.66
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,560	199	5,759	3.45
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,731	544	6,275	8.66
	Admin. & Foreign Serv.	6	40,534	7,268	47,802	15.20
	Technical	8	19,074	390	19,464	2.00
	Admin. Support	5	66,827	4,592	71,419	6.42
	Operational	17	41,208	273	41,481	0.65
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	928	81	1,009	8.02
CATCA	Technical	1	2,049	189	2,238	8.44
IBEW	Technical	1	2,970	99	3,069	3.22
Local 2228						
CMSG	Technical	1	1,474	120	1,594	7.52
CGAU	Operational	1	1,049	12	1,061	1.13
FGDTLC(E)	Operational	1	1,431	58	1,489	3.89
FGDTLC (Esq)	Operational	1	797	39	836	4.66
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,477	78	2,555	3.09
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,133	115	1,248	9.21
CAPRO	Technical	1	1,218	19	1,237	1.53
AOGA	Technical	1	509	48	557	8.61
TOTAL		76	207,880	15,665	223,545	7.00%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Separate Employers**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	11	2	13	15.38
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	118	35	153	22.87
SGCT	Technical	1	326	29	355	8.16
CUPE	Admin. Support	1	164	36	200	18.00
Local 2656						
CUPE	Operational	1	66	1	67	1.49
Local 2656						
TOTAL		5	685	103	788	13.07%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,190	27	1,217	2.21
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	50	0	50	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	135	28	163	17.17
RCEA	Technical	1	893	2	895	0.22
RCEA	Admin. Support	3	531	64	595	10.75
RCEA	Operational	2	256	0	256	0.00
TOTAL		13	3,055	121	3,176	3.80%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	146	0	146	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	326	6	332	1.80
PSAC	Technical	1	89	0	89	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	114	14	128	10.93
PSAC	Operational	1	17	0	17	0.00
PSAC	Scientific & Prof. (Professional Engineers)	1	37	0	37	0.00
TOTAL		6	619	20	639	3.12%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	202	0	202	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	23	12	35	34.28
PSAC	Admin. Support	1	105	32	137	23.35
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	330	44	374	11.76%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	40	4	44	9.09
PSAC	Admin. Support	1	48	3	51	5.88
TOTAL		2	88	7	95	7.36%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Bagotville	1	32	0	32	0.00
UFCW	Operational					
Local 206	— CFB Borden	1	232	1	233	0.42
AFCWU	Operational					
Local 397	— CFB Calgary	1	50	0	50	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Chatham	1	31	1	32	3.12
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Chilliwack	1	9	0	9	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	— CFB Chilliwack	1	63	1	64	1.56
UFCW	Operational					
Local 1518	— CFB Comox	1	48	0	48	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Cornwallis	1	71	0	71	0.00
UFCWU	Operational					
Local 401	— CFB Edmonton	1	63	0	63	0.00
UFCW	Operational					
Local 1518	— CFB Esquimalt	1	65	6	71	8.45
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Gagetown	1	13	1	14	7.14
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Gagetown	1	160	3	163	1.84
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Goose Bay	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Goose Bay	1	36	0	36	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98
UFCW	Operational					
Local 1973	— CFB Halifax	1	130	9	139	6.47
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Kingston	1	11	1	12	8.33

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational					
	—CFB Kingston	1	91	0	91	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Montreal	1	55	0	55	0.00
UFCW	Operational					
Local 1400	— CFB Moose Jaw	1	29	3	32	9.37
UFCW	Operational					
Local 206	— CFB North Bay	1	22	0	22	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— NDHQ Ottawa	1	22	2	24	8.33
PSAC	Operational					
	—NDHQ Ottawa	1	4	0	4	0.00
PSAC	Technical					
	— NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Ottawa	1	29	0	29	0.00
CWU	Operational					
Local 486	— CFB Ottawa	1	163	2	165	1.21
CWU	Operational					
Local 486	— NDMC Ottawa	1	9	2	11	18.18
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational					
	— CFB Petawawa	1	151	0	151	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Shearwater	1	51	2	53	3.77
PSAC	Operational					
	— CFB Saint-Jean	1	59	0	59	0.00
MFCW	Operational					
Local 832	— CFB Shilo	1	89	0	89	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Suffield	1	22	0	22	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1973	— CFB Summerside	1	33	0	33	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Trenton	1	11	0	11	0.00
UFCWU	Operational					
Local 1979	— CFB Trenton	1	104	0	104	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Toronto	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Toronto	1	34	0	34	0.00
PSAC	Operational					
	— CFB Valcartier	1	146	5	151	3.31
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Valcartier	1	13	4	17	23.52
UFCW	Operational					
Local 401	— CFB Wainwright	1	27	1	29	3.44
PSAC	Admin. Support					
	— CFB Winnipeg	1	9	0	9	0.00
TOTAL		43	2,330	46	2,376	1.93%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	15	6	21	28.57
CUPTE	Admin. Support	1	13	4	17	23.52
CUPTE	Scientific and Professional	1	5	0	5	0.00
TOTAL		3	33	10	43	23.25%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14%
		78	7,312	353	7,665	4.60%

Adjudication References, April 1, 1967 — March 31, 1986

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
1983-84	465	193	15	673
1984-85	285	176	8	469
1985-86	478	218	11	707
TOTAL	10,058	5,716	416	16,190

Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1986

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Carried Over
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	
1983-84	2,730	0	675	3,405	840	
1984-85	2,567	0	469	3,036	2,184	
1985-86	852	0	707	1,559	935	624

* new references received

Conciliation, Mediation, Examination 1985-86

			Bargaining Units Involved
<hr/>			
A.	<u>CONCILIATORS</u>		
	Requests from	— employers	15 54
		— bargaining agents	13 33
		— joint	1 1
	Total		<hr/> 29 <hr/> 88
	Appointments concurred with by both parties		12 31
	Full settlement reached	— with conciliator	5 22
		— following conciliation	0 0
	Partial settlement reached		6 8
	No appointment made		15 54
	Appointment pending		3 4
 B. <u>CONCILIATION BOARDS</u>			
	Request from	— employers	0 0
		— bargaining agents	34 42
		— joint	1 1
	Total		<hr/> 35 <hr/> 43
	Settlement prior to board hearing		5 7
	Settlement reached with board		1 1
	Reports issued		4 5
	Reports pending		2 3
	Board appointment pending		23 27

		Bargaining Units Involved	
C.	<u>MEDIATORS</u>		
	Appointments made	2	2
	Full settlement reached		
	— with mediation	0	0
	— following mediation	1	1
	Partial settlement reached	1	1
D.	<u>EXAMINATIONS</u>		
	Completed examinations	19	

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year:

(March 1, August 15)

AUTOCODS-I

Engineers
 Physical Scientists
 Computer Systems Administrators
 Financial Administrators
 Draftspersons
 Clerks
 Data Processors
 Secretaries, Stenographers, and Typists
 Labourers
 Stationary Engineers

AUTOCODS-II

Research Scientists
 Economists-Statisticians
 Chemists
 Translators
 Information Officers
 Purchasing Agents
 Electronics Technicians and
 Technologists
 Technical Support Staff

Published once a year:

(March 1 or August 15)

SINGLE CLASSES

Actuaries
 Aircraft Dispatchers
 Airworthiness Inspectors
 Architects
 Auditors
 Communicators
 Counsel
 Executive and Helicopter Pilots
 Librarians
 Office Equipment Operators
 Organization and Methods Officers
 Photographers
 Quality Assurance Representatives

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
 Dentists
 Dietitians
 Home Economists
 Hospital Nurses
 Medical Officers and Specialists
 Occupational and Physical Therapists
 Pharmacists
 Psychologists
 Social Workers
 Welfare Programmers
 Technicians in Hospitals
 Hospital Services Staff

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

— <u>Canada-wide</u>	Percentage change in salaries over previous year
— <u>By five geographic regions</u> (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)	Salary ranges
	Rates of pay by years from bachelor graduation
— <u>By seven major industry groups</u> (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)	Collective agreement coverage
	Expiry dates
	Hours of work
— <u>By eight major metropolitan areas</u> (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)	

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
— <u>Health Insurance Plans</u> : provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	— Premium payment share; Major medical coverage; Dental plan coverage; Sick leave and indemnity provisions; Formula for disability payments
— <u>Life Insurance and Related Plans</u>	— Amounts of life insurance provided; Premium sharing provisions
— <u>Pension Plans (privately sponsored) and Retirement Savings Plans</u>	— Rates of contribution and by whom; Pension calculation formula; Vesting provisions; Relationship with C/QPP; Early retirement provisions; Benefits for survivors; Data on post retirement adjustments
— <u>Holidays, Vacations; Educational, Personal, Bereavement Leave; Severance Payments</u>	— Number of holidays per year granted; Vacation entitlements by length of service and related policies; Employer payments for education leave, tuition fees; Death in family leave provisions; Special payments on termination of employment
— <u>Pay Supplements for</u> : overtime; shift work; stand-by; call-back; weekend work; acting pay	— Rate premium for various situations, usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; Level of pay for acting situation
— <u>Hours of Work</u>	— Number of scheduled hours of work
— <u>Compensation for Part-Time Work</u>	— Hours worked; Policies on provision of benefits such as insurance, pensions, vacations, overtime rates
— <u>Occupational Health and Safety</u>	— Work hazards and injury prevention; Employee assistance programs; Health promotion, maintenance and education

	rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	
—	<u>Durée du travail</u>	—
—	<u>Rémunération du travail à temps partiel</u>	—
	Heures travaillées;	—
—	Nombre d'heures de travail normales	—
	Politiques concernant les avantages offerts, tels que les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires	—
—	Prévention des accidents du travail; Programmes d'aide aux employés; Promotion, éducation et maintien des normes en matière de santé.	—

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet
Renseignements publiés de l'enquête

—	Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	Régimes d'assurance-vie et régimes connexes	—
—	Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite		—
—	Jours fériés, congés annuels, congés d'études, congés pour convenances personnelles, congés de décès; indemnités de cessation d'emploi		—
—	Rémunération compensatoire: rémunération des heures supplémentaires; primes de postes, primes de disponibilité; indemnités de		—
—	Partage de la prime; Assurance pour les services médicaux-majeurs; Assurance pour les soins dentaires; indemnité et les congés accordés en cas de maladie; Calcul des prestations d'invalidité	Montants garantis par les régimes d'assurance-vie; Dispositions sur le partage de la prime	—
—	Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; Formule de calcul des prestations; Dispositions sur la dévolution; Rapport avec le RPC et le RRQ; Dispositions sur la retraite anticipée; Prestations versées aux survivants; Rajustements postérieurs au départ à la retraite		—
—	Nombre de jours fériés par an; Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi		—
—	Rémunération compensatoire: rémunération des heures supplémentaires; primes de postes, primes de disponibilité; indemnités de		—

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête	Pour tout le Canada
Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente	Pour cinq régions géographiques
Echelles de rémunération	(provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat	Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
Champ d'application des conventions collectives	Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Dates d'expiration	
Durée du travail	

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles
(1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Ingénieurs
Physiciens
Gestionnaires des systèmes d'ordinateurs

Administrateurs des finances
Dessinateurs

Commis

Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et
dactylographes

Manœuvres
Mécaniciens de machines fixes

Publications annuelles
(1^{er} mars ou 15 août)
CLASSES DISTINCTES

Actuaires
Régulateurs du transport aérien
Inspecteurs de la navigabilité aérienne

Architectes
Vérificateurs

Préposés aux communications
Avocats

Pilotes du personnel de direction et
pilotes d'hélicoptère
Bibliothécaires

Mécanographes
Agents de l'organisation et des méthodes

Photographes
Représentants de l'assurance de la
qualité

CLASSES DE LA SANTÉ

Infirmier(ère)s hygiénistes
communautaires

Dentistes
Diététistes

Economistes domestiques
Infirmier(ère)s d'hôpital

Médecins et médecins spécialistes
Ergothérapeutes et physiothérapeutes
Pharmaciens

Psychologues
Travailleurs sociaux

Administrateurs de programmes
de bien-être social
Techniciens d'hôpital

Personnel des services hospitaliers

AUTOCODS-II

Chercheurs scientifiques
Economistes-statisticiens
Chimistes

Traducteurs
Agents d'information

Préposés aux achats
Techniciens et technologues en
électronique

Préposés au soutien technique
Manœuvres
Mécaniciens de machines fixes

Unités de négociation touchées			
C. <u>MÉDIATEURS</u>			
Nombre de médiateurs nommés		2	2
Règlement complet — avec l'aide d'un médiateur		0	0
— après la médiation		1	1
Règlement partiel		1	1
D. <u>EXAMENS</u>			
Examens terminés		19	

Unités de
négociation
touchées

A. CONCILIATEURS

54	15	— par les employeurs
33	13	— par les agents négociateurs
	1	— par les deux
1	1	(conjointement)
88	29	Total
31	12	Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties
22	5	Règlements complets — avec l'aide d'un conciliateur
0	0	— après la conciliation
8	6	Règlements partiels
54	15	Aucune nomination
4	3	Nominations en suspens

B. BUREAUX DE CONCILIATION

0	0	Demandes présentées — par les employeurs
42	34	— par les agents négociateurs
1	1	— par les deux
	1	(conjointement)
43	35	Total
7	5	Règlements conclus avant l'audition
1	1	Règlement conclu avec l'aide du bureau
5	4	Rapports publiés
3	2	Rapports en préparation
27	23	Nomination du bureau en cours

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1986

Année financière	Affaires reportées	Ministère* des Postes	Autres* sources	Total des affaires	Total des règlements	Affaires reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	
1983-84	2 730	0	675	3 405	840	
1984-85	2 567	0	469	3 036	2 184	
1985-86	852	0	707	1 559	935	624

* Nouvelles affaires

Renvois à l'arbitrage du 1^{er} avril 1967 au 31 mars 1986

Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Questions disciplinaires al. 91(1)(b)	Questions d'interprétation al. 91(1)(a)	TOTAL
38	38	—	1967-68
66	46	18	1968-69
146	45	95	1969-70
179	22	153	1970-71
178	29	142	1971-72
176	46	114	1972-73
719	243	459	1973-74
466	89	363	1974-75
456	208	231	1975-76
706	155	492	1976-77
710	211	380	1977-78
2 364	424	1 926	1978-79
1 176	605	548	1979-80
2 817	771	1 982	1980-81
1 176	574	1 381	1981-82
2 968	623	546	1982-83
1 176	193	465	1983-84
673	176	285	1984-85
469	218	478	1985-86
16 190	5 716	10 058	TOTAL
416	416	10 058	

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négocia- tion	Nombre approxi- matif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage d'employés exclus
AFPC	Exploitation	1	34	0	34	0,00
AFPC	— BFC de Toronto	1	146	5	151	3,31
AFPC	Exploitation	1	13	4	17	23,52
AFPC	— BFC de Valcartier	1	27	1	29	3,44
AFPC	Soutien administratif	1	9	0	9	0,00
UTUAC	— BFC de Valcartier	1	27	1	29	3,44
UTUAC	Exploitation	1	13	4	17	23,52
AFPC	— BFC de Valcartier	1	27	1	29	3,44
AFPC	Soutien administratif	1	9	0	9	0,00
AFPC	— BFC de Valcartier	1	27	1	29	3,44
AFPC	— BFC de Winnipeg	1	9	0	9	0,00
TOTAL						
CONSEIL CONSULTATIF						
CANADIEN DE LA						
SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	15	6	21	28,57
SCEPT	Soutien administratif	1	13	4	17	23,52
SCEPT	Scientifique et prof.	1	5	0	5	0,00
TOTAL						
CONSEIL DE RECHERCHES						
MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	26	2	28	7,14%
TOTAL						
78						
7 312						
353						
7 665						
4,60%						

Agent	Catégorie	Nombre d'unités négociées	Nombre d'emplois approximatifs	Nombre d'emplois exclus	Pourcentage d'emplois exclus	Total
AFPC	Exploitation	1	36	0	36	0,00
	— BFC de Goose Bay					
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)	— BFC de Greenwood	1	101	1	102	0,98
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)	— BFC de Halifax	1	130	9	139	6,47
AFPC	Soutien administratif	1	11	1	12	8,33
AFPC	Exploitation	1	91	0	91	0,00
AFPC	— BFC de Kingston					
AFPC	Exploitation	1	55	0	55	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1400)	— BFC de Moose Jaw	1	29	3	32	9,37
UTUAC	Exploitation					
(section locale 206)	— BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	22	2	24	8,33
AFPC	— QGDN Ottawa					
AFPC	Exploitation	1	4	0	4	0,00
AFPC	Technique	1	6	0	6	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	29	0	29	0,00
UEC	Exploitation					
(section locale 486)	— BFC d'Ottawa	1	163	2	165	1,21
UEC	Exploitation					
(section locale 486)	— BFC d'Ottawa	1	9	2	11	18,18
AFPC	Soutien administratif	1	15	1	16	6,25
AFPC	Exploitation	1	151	0	151	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1973)	— BFC de Shearwater	1	51	2	53	3,77
AFPC	Exploitation					
STACM	Exploitation	1	59	0	59	0,00
(section locale 832)	— BFC de Shilo					
AFPC	Exploitation	1	89	0	89	0,00
AFPC	— BFC de Suffield					
UTUAC	Exploitation	1	22	0	22	0,00
(section locale 1973)	— BFC de Summerside	1	33	0	33	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	11	0	11	0,00
UTUAC	Exploitation					
(section locale 1979)	— BFC de Trenton	1	104	0	104	0,00
AFPC	Soutien administratif					
— BFC de Toronto		1	8	0	8	0,00

Agent	négociateur	Catégorie	de négocia- tion	Nombre d'unités approxi- matif	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés Total	Pour- centage d'employés exclus
-------	-------------	-----------	---------------------	---	--------------------------------	-------------------------------	--

BUREAU DU VÉRIFICATEUR

GÉNÉRAL

AFPC	Scientifique et prof.	1	202	0	202	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	23	12	35	34,28
AFPC	Soutien administratif	1	105	32	137	23,35
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL		4	330	44	374	11,76%

CONSEIL DE RECHERCHES

EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et serv. ext.	1	40	4	44	9,09
AFPC	Soutien administratif	1	48	3	51	5,88
TOTAL		2	88	7	95	7,36%

PERSONNEL DES FOND

NON PUBLICS,

FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	1	32	0	32	0,00
UTUAC	— BFC de Bagotville	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation	1	32	0	32	0,00
UTUAC	(section locale 206)	1	232	1	233	0,42
STACA	— BFC de Borden	1	232	1	233	0,42
STACA	Exploitation	1	232	1	233	0,42
UTUAC	(section locale 397)	1	50	0	50	0,00
UTUAC	— BFC de Calgary	1	50	0	50	0,00
UTUAC	Exploitation	1	31	1	32	3,12
AFPC	Soutien administratif	1	9	0	9	0,00
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	9	0	9	0,00
UTUAC	Exploitation	1	63	1	64	1,56
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	63	1	64	1,56
UTUAC	Exploitation	1	48	0	48	0,00
UTUAC	— BFC de Comox	1	48	0	48	0,00
UTUAC	Exploitation	1	71	0	71	0,00
UTUAC	— BFC de Cornwallis	1	71	0	71	0,00
UTUAC	Exploitation	1	63	6	71	8,45
AFPC	Soutien administratif	1	13	1	14	7,14
UTUAC	Exploitation	1	160	3	163	1,84
AFPC	— BFC de Gagetown	1	5	0	5	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	5	0	5	0,00
AFPC	— BFC de Goose Bay	1	5	0	5	0,00

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	---------------------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	11	2	13	15,38
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	118	35	153	22,87
SGCT	Technique	1	326	29	355	8,16
SCFP	Soutien administratif	1	164	36	200	18,00
SCFP	Exploitation	1	66	1	67	1,49
(section locale 2656)						
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 190	27	1 217	2,21
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	50	0	50	0,00
AECR	Admin. et serv. ext.	3	135	28	163	17,17
AECR	Technique	1	893	2	895	0,22
AECR	Soutien administratif	3	531	64	595	10,75
AECR	Exploitation	2	256	0	256	0,00
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation	1	146	0	146	0,00%
(non-surveillants)						
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	326	6	332	1,80
AFPC	Technique	1	89	0	89	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	36	0	36	0,00
AFPC	(opérateurs)	1	36	0	36	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	114	14	128	10,93
AFPC	Exploitation	1	17	0	17	0,00
AFPC	Scientifique et prof. (Ingénieurs prof.)	1	37	0	37	0,00
TOTAL						
		6	619	20	639	3,12%

COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation	1	146	0	146	0,00%
(non-surveillants)						
TOTAL						
		13	3 055	121	3 176	3,80%

COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation	1	146	0	146	0,00%
(non-surveillants)						
TOTAL						
		6	619	20	639	3,12%

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	12 911	1 541	14 452	10,66
	Admin. et serv. ext.	2	5 560	199	5 759	3,45
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 731	544	6 275	8,66
	Admin. et serv. ext.	6	40 534	7 268	47 802	15,20
	Technique	8	19 074	390	19 464	2,00
	Soutien administratif	5	66 827	4 592	71 419	6,42
	Exploitation	17	41 208	273	41 481	0,65
APASE	Admin. et serv. ext.	1	928	81	1 009	8,02
ACCTA	Technique	1	2 049	189	2 238	8,44
FIOE	Technique	1	2 970	99	3 069	3,22
(section locale 2228)						
GMCM	Technique	1	1 474	120	1 594	7,52
CUAG	Exploitation	1	1 049	12	1 061	1,13
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 431	58	1 489	3,89
CMTCM	Exploitation	1	797	39	836	4,66
(Esq.)						
AESS	Scientifique et prof.	1	2 477	78	2 555	3,09
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 133	115	1 248	9,21
ACPER	Technique	1	1 218	19	1 237	1,53
AGNA	Technique	1	509	48	557	8,61
TOTAL		76	207 880	15 665	223 545	7,00%

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à
des fonctions confidentielles, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pour- centage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	21 119	2 163	23 282	9,29
Administration et service extérieur	10	48 155	7 663	55 818	13,72
Technique	13	27 294	865	28 159	3,07
Soutien administratif	5	66 827	4 592	71 419	6,42
Exploitation	20	44 485	382	44 867	0,85
Total	76	207 880	15 665	223 545	7,00 %

Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1986

Unité de négociation	Agent négociateur	Employeur	Différend réglé sans audition arbitrale	Décision financière	Affaires reportées à l'année suivante
----------------------	-------------------	-----------	---	---------------------	---------------------------------------

Affaires reportées de 1984-1985	Architecture et urbanisme	IPFPC*	CT	X	
	Commerce	IPFPC*	CT	X	
	Médecine	IPFPC*	CT	X	
	Affaires présentées en 1985-1986				
	Catégorie de l'exploitation (BFC de Borden)	UTUAC(206)*	PFNP	X	
	Affaires extérieures	APASE*	CT		X
	Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CST		X
	Droit	IPFPC*	CT	X	
	Catégorie de l'exploitation et du service extérieur	AFPC*	CST		X
	Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFPC*	CRSH		X
	Radio-télégraphie	ACPER*	CT		X
	Achat et approvisionnement	AECR*	CNR	X	
	Navigation aérienne	AGNA*	CT		X
	Vérification	AFPC*	CT*		X
	Gestion des finances	AFPC*	CT		X
	Catégorie scientifique et professionnelle	AFPC*	CST	X	
	Enseignement	AFPC*	CT		X
	Catégorie de l'exploitation (BFC de Moose Jaw)	UTUAC(1400)*	PFNP		X
	Catégorie technique	AFPC*	CST		X
	Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	AFPC*	CST		X
Indique quelle partie a demandé l'arbitrage					

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
AFPC	— Traitement mécanique des données Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Gestion des systèmes d'ordinateurs — Services administratifs — Services d'information — Services financiers	40	
	Employeur: Service canadien du renseigne- ment de sécurité Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	475	
TOTAL		5 334	
		23 150	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Catégorie de l'exploitation	63	UTVAC (section locale 401)
— BFC d'Edmonton		
Catégorie de l'exploitation	65	UTVAC (section locale 1518)
— BFC d'Esquimalt		
Catégorie de l'exploitation	160	UTVAC (section locale 1973)
— BFC de Gagetown		
Catégorie de l'exploitation	101	UTVAC (section locale 1973)
— BFC de Greenwood		
Catégorie de l'exploitation	130	UTVAC (section locale 1973)
— BFC de Halifax		
Catégorie de l'exploitation	29	UTVAC (section locale 1400)
— BFC de Moose Jaw		
Catégorie de l'exploitation	22	UTVAC (section locale 206)
— BFC de North Bay		
Catégorie de l'exploitation	9	UEC (section locale 486)
— CMDN Ottawa		
Catégorie de l'exploitation	163	UEC (section locale 486)
— BFC d'Ottawa		
Catégorie de l'exploitation	51	UTVAC (section locale 1973)
— BFC de Sheswarwater		
Catégorie de l'exploitation	89	STACM (section locale 832)
— BFC de Shilo		
Catégorie de l'exploitation	33	UTVAC (section locale 1973)
— BFC de Summerside		
Catégorie de l'exploitation	104	UTVAC (section locale 1979)
— BFC de Trenton		
Catégorie de l'exploitation	27	UTVAC (section locale 401)
— BFC de Wainwright		

1 487

*Employeur: Conseil de recherches en
sciences humaines*

AFPC

48

Catégorie du soutien administratif
— Commissaires aux écritures et aux règlements
— Secrétaire, sténographie et
dactylographie

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
Gestion des systèmes d'ordinateurs	74	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	124	AECR
Services administratifs	34	AECR
Traitement mécanique des données	22	AECR
<hr/>		
<i>Employeur: Office national du film</i>	1 815	
Catégorie de l'exploitation	66	SCFP
Catégorie du soutien administratif	164	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	326	SGCT (section locale 2656)
<hr/>		
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications—ministère de la Défense nationale</i>	556	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	326	AFFC
Catégorie de l'exploitation	17	AFFC
Catégorie du soutien administratif	114	AFFC
— Certains employés (non-opérateurs)		
Catégorie scientifique et professionnelle	37	AFFC
— Groupe des ingénieurs professionnels	89	AFFC
Catégorie technique	583	
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation	232	UTUAC (section locale 206)
— BFC de Borden		
Catégorie de l'exploitation	50	STACA (section locale 397)
— BFC de Calgary		
Catégorie de l'exploitation	31	UTUAC (section locale 1973)
— BFC de Chatham		
Catégorie du soutien administratif	9	AFPC
— BFC de Chilliwack		
Catégorie de l'exploitation	48	UTUAC (section locale 1518)
— BFC de Comox		
Catégorie de l'exploitation	71	UTUAC (section locale 1973)
— BFC de Cornwallis		

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Affaires extérieures

Commerce

Contrôle de la circulation aérienne

Droit

Economique, sociologie et statistique

Enseignement

Gestion des finances

Médecine

Météorologie

Navigation aérienne

Radiotélégraphie

Vérification

17 816

*Employeur: Bureau du vérificateur général
du Canada*

Catégorie de l'administration et du service

extérieur — Certains employés

Catégorie du soutien administratif

— Certains employés

Catégorie scientifique et professionnelle

330

Employeur: Conseil national de recherches

Achat et approvisionnement

Catégorie de l'exploitation

— surveillants

— non-surveillants

Catégorie technique

Commis et mécanographie

385

AECR

893

AECR

225

AECR

31

AECR

27

AECR

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
----------------------	-------------------	-------------------

<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>	26	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 126	IPFPC
Bibliothéconomie	64	IPFPC
Services d'information	43	IPFPC
Traduction	7	IPFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>	1 240	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	118	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	11	IPFPC
	129	

<i>Employeur: Centre de la sécurité des télé-communications — ministère de la Défense nationale</i>		
Catégorie du soutien administratif		
— Certains employés (opérateurs)	36	AFPC
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Bagotville	32	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Goose Bay	36	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Kingston	91	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Kingston	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Montréal	55	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC d'Ottawa	29	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— QCGDN Ottawa	4	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— QCGDN Ottawa	22	AFPC

Unité de négociation		Nombre d'employés approximatifs		Agent négociateur	
<hr/>					
Programmes de bien-être social	1 781	AFPC			
Psychologie	110	IPFPC			
Recherche historique	284	IPFPC			
Recherche scientifique	2 022	IPFPC			
Réglementation scientifique	443	IPFPC			
Réparation des navires (côte est)	1 431	CMTCM (Est)			
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	797	CMTCM			
(Esquimalt (C.-B.))					
Sciences biologiques	1 135	IPFPC			
Sciences domestiques	47	IPFPC			
Sciences forestières	156	IPFPC			
Sciences infirmières	1 686	IPFPC			
Sciences physiques	893	IPFPC			
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12 036	AFPC			
Service social	133	IPFPC			
Services administratifs	8 589	AFPC			
Services correctionnels	498	AFPC			
— surveillants					
— non-surveillants	4 300	AFPC			
Services d'imprimerie	87	AFPC			
— surveillants					
— non-surveillants	1 049	CUAG			
Services d'information	1 186	AFPC			
Services divers	1 537	AFPC			
— surveillants					
— non-surveillants	9 696	AFPC			
Services hospitaliers	100	AFPC			
— surveillants					
— non-surveillants	1 546	AFPC			
Services scientifiques de la défense	528	IPFPC			
Soutien de l'enseignement	51	AFPC			
Soutien des sciences sociales	2 207	AFPC			
Soutien technologique et scientifique	7 511	AFPC			
Techniciens divers	3 172	AFPC			
Traitement mécanique des données	3 232	AFPC			
Traduction	1 133	SCEPT			
<hr/>					
190 064					
<hr/>					
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général</i>					
<i>du Canada</i>					
Catégorie de l'exploitation — Certains employés		0	AFPC		
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord</i>					
<i>canadien</i>					
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants		146	AFPC		



Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés	Agent négociateur
----------------------	-------------------	-------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement	1 964	AFPC
Actuarial	23	IPFPC
Administration des programmes	24 686	AFPC
Agriculture	267	IPFPC
Architecture et urbanisme	347	IPFPC
Art dentaire	41	IPFPC
Bibliothéconomie	485	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes	200	AFPC
— surveillants	1 882	AFPC
— non-surveillants	393	IPFPC
Chimie	50 462	AFPC
Commis aux écritures et aux règlements	1 726	AFPC
Communications	688	AFPC
Dessin et illustrations	2 970	FIOE (section locale 2228)
Electronique	507	AFPC
Equipages de navire	2 432	AFPC
— surveillants	25	IPFPC
— non-surveillants	165	AFPC
Gardiens de phare	232	AFPC
Génie et arpentage	2 702	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 323	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 784	AFPC
Inspection technique	1 465	AFPC
Manœuvres et hommes de métier	2 118	AFPC
— surveillants	14 522	AFPC
— non-surveillants	179	IPFPC
Mathématiques	409	AFPC
Mécanographie	616	IPFPC
Médecine vétérinaire	1 474	GMMC
Pharmacie	57	IPFPC
Photographie	158	AFPC
Pompiers	109	AFPC
— surveillants	1 277	AFPC
— non-surveillants		

Changement de méthode de règlement des différends
du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1986

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Changement*
----------------------	--------------------------------------	---------	-------------

Architecture et urbanisme	347	IPFPC-CT	A à C
Mathématiques	179	IPFPC-CT	A à C
Météorologie	558	IPFPC-CT	C à A
Services administratifs	8 589	AFPC-CT	A à C

TOTAL 9 673

* A — Arbitrage
C — Bureau de conciliation

Agent négociateur
accrédité

Nombre approximatif
d'employés membres
des unités de
négociation

Nombre
d'unités
de
négociation
différents*

Méthode de
règlement
des
différends*

Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 206)	254	2	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	230	2	A
Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 1518)	176	3	2A
Union des employés de commerce (section locale 486)	172	2	A
Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 1979)	104	1	A
Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 401)	90	2	A
Syndicat des travailleurs de l'alimen- tation et du commerce du Mani- toba (section locale 832)	89	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimen- tation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	50	1	A
Union des travailleurs unis de l'ali- mentation et du commerce (section locale 1400)	29	1	A
TOTAL	215 667	159	59A 99C

* A — Arbitrage

C — Conciliation

À la fin de l'année, la méthode de règlement choisie dans le cas d'une unité de négociation n'avait pas encore été précisée.

Méthode de règlement des différends	Agent négociateur accrédité		négociation des unités de d'employés membres		négociation de différends*	
	Nombre	Nombre d'unités	Nombre	Nombre	Nombre	Nombre
Alliance de la Fonction publique du Canada	175 847	81				19A 62C 4A 28C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	19 840	32				
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 970	1				C
Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s	2 477	1				A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 049	1				A
Association des employés du Conseil de recherches	1 815	9				A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 474	1				C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 431	1				C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 218	1				A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 166	4				C
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 049	1				C
Association professionnelle des agents du service extérieur	928	1				A
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (C.-B.)	797	1				C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	577	7				A
Association du groupe de la navigation aérienne	509	1				A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	326	1				A

Méthode de règlement des différends

Unité de négociation	Agent négociateur
<p>Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw</p> <p>Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton</p> <p>Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright</p> <p>Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton</p> <p>Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox</p> <p>Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt</p>	<p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)</p>
<p>(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)</p> <p>Catégorie de l'administration et du service extérieur</p> <p>Catégorie du soutien administratif</p> <p>Catégorie scientifique et professionnelle</p>	<p>Syndicat canadien des employés professionnels et techniques</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p>
<p>(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)</p> <p>Commis aux écritures et aux règlements</p> <p>Communications</p> <p>Mécanographie</p> <p>Secrétariat, sténographie et dactylographie</p> <p>Traitement mécanique des données</p>	<p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p>

Agent négociateur	Unité de négociation
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto
	Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto
	Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier

Unité de négociation	Agent négociateur
<hr/>	
Catégorie du soutien administratif	
— Commis aux écritures et aux règlements	
— Secréariat, sténographie et dactylographie	
— Traitement mécanique des données	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Alliance de la Fonction publique du Canada	
<hr/>	
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Bagotville
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Bagotville
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Gagetown
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Goose Bay
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Goose Bay
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Kingston
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Kingston
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Montréal
Catégorie de l'exploitation	— BFC d'Ottawa
Catégorie du soutien administratif	— QGDN Ottawa
Catégorie de l'exploitation	— QGDN Ottawa
Catégorie du soutien administratif	— QGDN Ottawa
Catégorie de l'exploitation	— QGDN Ottawa
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Petawawa
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Petawawa
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Saint-Jean
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Suffield

Unité de négociation

Catégorie de l'exploitation
 Catégorie du soutien administratif
 — opérateurs
 — non-opérateurs
 Catégorie scientifique et
 professionnelle
 — ingénieurs professionnels
 Catégorie technique

(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL
 DU CANADA)

Catégorie de l'administration et du
 service extérieur
 Achat et approvisionnement
 — Gestion des finances
 — Services administratifs
 Catégorie de l'exploitation
 — Manœuvres et hommes de métier
 — Services divers
 Catégorie du soutien administratif
 — Commis aux écritures et aux
 règlements
 — Secrétariat, sténographie et
 dactylographie
 Catégorie scientifique et
 professionnelle
 — Bibliothéconomie
 — Vérification

(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES
 EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du
 service extérieur
 Alliance de la Fonction publi-
 que du Canada
 et
 Administration des programmes
 tous les employés désignés sous le
 nom d'agents des programmes de
 subventions
 — Gestion des systèmes
 d'ordinateurs
 — Services d'information
 — Services financiers
 — Services administratifs

88

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Catégorie scientifique et professionnelle
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Syndicat général du cinéma et de la télévision

Catégorie technique

(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches
Bibliothéconomie
Services d'information
Traduction
Achat et approvisionnement
Catégorie de l'exploitation
—surveillants
—non-surveillants
Catégorie technique
Commissariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Traitement mécanique des données

Association des employés du Conseil de recherches

(EMPLOYEUR : COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation
—non-surveillants
Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Techniciens divers	Traitement mécanique des données
Vérification	
Navigation aérienne	
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Electronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticiens

Chauffage, force motrice et
opération de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

Commis aux écritures et aux

règlements

Communications

Dessin et illustrations

Enseignement

Équipages de navire

— surveillants

— non-surveillants

Gardiens de phare

— surveillants

— non-surveillants

Gestion des finances

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manœuvres et hommes de métier

— surveillants

— non-surveillants

Mécanographie

Photographie

Pompiers

— surveillants

— non-surveillants

Programmes de bien-être social

Secrétariat, sténographie et

dactylographie

Services administratifs

Services correctionnels

— surveillants

— non-surveillants

Services d'imprimerie

— surveillants

Services d'information

Services divers

— surveillants

— non-surveillants

Services hospitaliers

— surveillants

— non-surveillants

Soutien de l'enseignement

Soutien des sciences sociales

Soutien technologique et scientifique

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction
publique du Canada

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Canada
Institut professionnel de la
Fonction publique du

Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques

Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement
Administration des programmes
Bibliothèque
Alliance de la Fonction
publique du Canada

CT	Conseil du Trésor
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA Association canadienne du contrôle du trafic aérien
 ACPER Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
 AEGR Association des employés du Conseil de recherches
 AECS Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

AFPC Alliance de la Fonction publique du Canada
 AGNA Association du groupe de la navigation aérienne
 APASE Association professionnelle des agents du service extérieur

CMTCM (Est) Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
 CMTCM (Esq.) Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esq.)

CUAG Conseil des Unions des arts graphiques de la (C.-B.)
 Fonction publique du Canada
 FIOE Fraternité internationale des ouvriers en électricité
 GMGC Guide de la marine marchande du Canada
 IPFPC Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
 SCEPT Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
 SFCP Syndicat canadien de la Fonction publique
 SGT Général du cinéma et de la télévision
 STACA Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
 STACM Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
 UEC Union des employés de commerce
 UTUAC Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

EMPLOYEURS

CNR Conseil national de recherches du Canada
 CRSH Conseil de recherches en sciences humaines
 CST Centre de la sécurité des télécommunications
 (ministère de la Défense nationale)

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada
2. Méthode de règlement des différends
3. Changement de méthode de règlement des différends, 1985-1986
4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève
5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends
6. Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1986
7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)
9. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)
10. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1986
11. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1986
12. Conciliation, médiation et examens, 1985-1986
13. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération
14. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1985-1986 s'arrêtent au 31 mars 1986. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

COMMUNICATION AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

K-16 Des demandes de rapports d'enquête, de renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique et de données ne découlant pas directement des programmes du Bureau ont continué d'être présentées au cours de l'année. Ces demandes proviennent d'analystes de la rémunération travaillant dans des entreprises qui ne participent pas aux programmes du Bureau et qui ont besoin de données pour effectuer des recherches, de même que d'organismes participants désireux d'obtenir des données autres que celles qui leur ont initialement été fournies. La plupart des constatations des enquêtes sont publiées sous une forme globale dans un certain nombre de rapports que le Bureau met à la disposition de ceux qui s'occupent de la rémunération. Ces rapports portent sur les classes de l'exploitation, du personnel de bureau et de l'administration, ainsi que sur les classes techniques, scientifiques et professionnelles.

K-17 Pour se tenir au fait de l'évolution constante des niveaux de rémunération, des méthodes de recherche sur les salaires, ainsi que des politiques et lignes de conduite connexes, le Bureau maintient son affiliation à un certain nombre d'associations canadiennes de spécialistes de la rémunération. En outre, cette année encore, il a été invité à participer, au nom de l'administration fédérale, à différentes enquêtes sur la rémunération menées par des organismes des secteurs public et privé. Habituellement, il lui faut alors apparier les postes de la Fonction publique à ceux qui font l'objet de l'enquête et fournir des données sur les traitements et les avantages sociaux qui se rattachent à ces postes.

avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges applicables au groupe de la gestion supérieure et aux cadres du niveau le plus élevé dans le secteur d'activité économique, les universités, et les administrateurs provinciales et municipales. Dans le cadre de son programme annuel, le Bureau de recherches sur les traitements effectue également une enquête sur les agents du personnel, les professeurs d'université, les agents de l'organisation et des méthodes, les avocats admis au barreau, ainsi que sur certains grades de policiers. Les données sur les corps de police servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

TRAVAUX DE RECHERCHE

K-13 Le document intitulé «La Composition de la Fonction publique du Canada, 31 décembre 1984» a été publié en juillet 1985. Cette publication contient des renseignements sur les employés de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe, le niveau de classification, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province, l'agglomération, l'âge et le sexe. De plus, le dépliant «Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada» a continué d'être publié tous les trois mois dans le cas des groupes dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Outre les taux minimums et maximums de rémunération, ce dépliant renferme maintenant tous les taux intermédiaires dont font état les conventions collectives en vigueur.

K-14 Le Bureau a continué de diffuser des mises à jour mensuelles des documents intitulés *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale*. Ces documents renferment des renseignements sur un grand nombre de clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

K-15 Tous les trois mois en 1985, le Bureau a publié le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fonction publique du Canada». Le rapport du dernier trimestre renferme maintenant une récapitulation des données parues pendant l'année au sujet des ententes et des négociations. Le Bureau de recherches sur les traitements a continué de publier les résumés d'entente, qui indiquent les modifications apportées aux taux de traitement ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives nouvellement signées. En 1985, les documents intitulés «Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation» et «Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales» depuis le 31 mars 1967 ont été mis à jour tous les trois mois.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

K-11 Pour encourager la participation et réduire le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. En outre, dans le cas d'un certain nombre de professions de la catégorie de l'exploitation, ainsi que de certaines classes d'employés de bureau et de magasin, il a publié des données extraites des constatations de l'enquête sur les salaires menée par le ministère du Travail. Cette enquête cessera cependant d'être effectuée en 1986 et, à la fin de l'année, le Bureau examinait, de concert avec le Comité consultatif de recherches sur les traitements, la possibilité d'obtenir des données d'autres sources. En utilisant l'information obtenue de Statistique Canada, et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Des administrations provinciales ont reçu certaines données que le Bureau avait recueillies auprès d'organismes du secteur d'activité économique, ce qui a contribué à réduire le temps que ces organismes doivent consacrer aux enquêtes.

K-10 En même temps que la grande enquête sur les avantages, le Bureau a effectué une étude pilote sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans certains hôpitaux. Des données applicables à huit classes d'employés ont été recueillies au cours de visites que les agents du Bureau ont effectuées dans 20 hôpitaux du Canada. À l'automne, le Bureau a aussi distribué une mise à jour du rapport «Avantages sociaux et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, 1^{er} octobre 1985».

rapports seraient publiés au cours de l'été 1986.

les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les deuxième étude sur la santé et la sécurité au travail. À la fin de l'année, à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a effectué sa genre de renseignements publiés, figurent au tableau 14. Parallèlement des conditions de travail faisant l'objet de l'enquête, de même que le entreprises du secteur d'activité économique. La liste des avantages et avantages sociaux et des conditions de travail, mais uniquement dans les les dépenses engagées par l'employeur et l'employé au titre des enquête, le Bureau recueille également des renseignements détaillés sur dans les administrations provinciales et municipales. Au cours de cette visites dans des organismes du secteur d'activité économique, ainsi que

K-12 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le Bureau a fourni à cet organisme des données sur la rémunération, les

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NEGOCIATION COLLECTIVE

K-6 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur les taux de rémunération applicables à 450 niveaux de classes professionnelles. Un peu plus de la moitié de ces niveaux sont inclus dans le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Dans le cadre de ce programme, les postes visés sont apparés au cours de visites sur place et les données salariales qui sont transmises au Bureau sont conservées dans une banque à partir de laquelle les rapports sont établis. Des données préliminaires sont mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

K-7 La liste des classes visées par le programme automatisé, ainsi que le genre de données que publie le Bureau à l'égard de la rémunération et des conditions de travail figurent au tableau 13. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, qui renferment des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août. D'autres rapports sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates, selon la classe sur laquelle ils portent. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, est publié tous les ans à l'automne.

K-8 Au cours de l'année, le Bureau a mené plusieurs autres enquêtes sur les taux de rémunération. Ainsi, en décembre 1985, il a publié les taux de début que les organismes préoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. Pour mettre ces données à jour, il fera enquête en juin 1986 sur les taux de début effectivement accordés. Pour la deuxième année consécutive, le Bureau s'est adressé directement à certaines universités et à certains collèges pour obtenir des renseignements sur les taux de rémunération accordés aux étudiants inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les parties ont reçu des données d'enquête sur les groupes d'employés du secteur de l'imprimerie, ainsi que sur les manutentionnaires et les peseurs de céréales. Une enquête sur les pompiers, de même que sur les corps de police provinciaux et municipaux, a été effectuée au cours de l'année. Le Bureau a aussi transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour cinq classes professionnelles que l'on retrouve tant dans les administrations provinciales que dans l'administration fédérale. Il s'agit des classes suivantes: agriculture, sciences biologiques, sciences forestières, recherche historique, et médecine vétérinaire. Des renseignements semblables ont été fournis à l'égard des agents de correction.

K-9 Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, le Bureau a effectué quelque 180

courts, le Bureau a cependant pu continuer de compter sur la collaboration des principaux participants à ses enquêtes et a même pu s'assurer celle d'autres organismes. En retour de leur participation volontaire aux activités du Bureau, ces organismes reçoivent les rapports découlant du programme régulier d'enquêtes, ainsi que des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis. Au cours de l'année écoulée, les participants aux enquêtes du Bureau, les organismes et ministères fédéraux et d'autres organismes ont présenté plus de 2,000 demandes de rapports, de tableaux spéciaux et de données sur la Fonction publique.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

K-4 Lorsqu'il établit son programme d'enquêtes sur la rémunération et de recherches connexes, le Bureau détermine quelles seront les données nécessaires à la négociation. À cette fin, il consulte régulièrement les représentants des parties par le truchement du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT). Le directeur exécutif et les cadres supérieurs du BRT assistent à ces séances de consultation et s'occupent également d'établir l'ordre du jour et les documents de référence. Les réunions sont dirigées par le président de la CRTFP. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions auxquelles ont assisté les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

K-5 Des discussions sur des sujets précis ont eu lieu au palier des sous-comités techniques. Fait à noter cette année, des consultations permanentes se sont déroulées sur la possibilité d'instituer une enquête dans le cas des employés de l'extérieur dont les tâches sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux qui font partie du groupe des services administratifs. Les parties ont également demandé au Bureau de faire une étude sur les politiques et les pratiques en matière d'administration des salaires dans le secteur d'activité économique du Canada, et une autre sur les salaires des employés de l'extérieur dont les fonctions se comparent à celles des agents du service extérieur. Un examen des critères à utiliser pour établir l'échantillon des enquêtes sur les avantages sociaux est également en cours.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

K-1 À la suite de la première évaluation officielle de ses programmes, le Bureau de recherches sur les traitements a établi un plan d'action qu'il a soumis à ses organismes consultatifs à la fin de 1984. Le Bureau a profité de cette occasion, en 1985, pour confirmer le mandat qui lui avait initialement été confié en 1967. Ainsi, son rôle premier consiste toujours à recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les gains des employés, les conditions de travail et les pratiques connexes en vigueur tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique, afin de répondre aux besoins des parties à la négociation collective, ou à ceux de l'employeur lorsqu'il s'agit de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur. Ces renseignements servent aux fins de la négociation collective, de la conciliation et de l'arbitrage exécutif, et ils sont également utilisés par le Conseil national mixte.

K-2 Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération du secteur privé, ainsi que des administrations provinciales et municipales. Ses enquêtes, qui font l'objet d'un grand nombre de rapports chaque année, portent sur les salaires, de même que sur les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique du point de vue des fonctions, des responsabilités et autres.

K-3 Pour mener ses enquêtes à bien, le Bureau compte sur la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Ces dernières années, bon nombre de ces organismes ont procédé à d'importants remaniements de personnel ou ont sensiblement réduit leurs effectifs, de sorte qu'ils ont dû réévaluer leurs sources de données sur la rémunération. Étant toujours en mesure de produire des données de grande qualité dans des délais très

Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, et section locale 1979 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, dossier de la Cour n° A-300-85, non encore publié).

J-6 Un employé s'estimant lésé, qui exerçait les fonctions d'agent de surveillance internationale au ministère des Pêches et Océans, avait été congédié après avoir été arrêté pour avoir été trouvé en possession d'une quantité importante de marijuana et de hachisch. La première déclaration de culpabilité prononcée contre lui avait été annulée en appel. Il avait ensuite été déclaré coupable, lors d'un second procès; toutefois, cette dernière condamnation n'avait pas de rapport avec les procédures devant la Commission.

J-7 Avant son congédiement, ledit employé avait été suspendu, d'abord temporairement et ensuite indéfiniment, en attendant que le Ministère procède à une enquête. Il avait présenté un grief relatif à sa suspension, grief que l'employeur avait rejeté au dernier palier de la procédure de règlement. Le grief avait alors été renvoyé à l'arbitrage, puis l'employé l'avait retiré avec l'autorisation de la Commission, laquelle avait rendu une décision confirmant ce retrait. Lorsqu'il avait été congédié, l'employé s'estimant lésé avait de nouveau présenté un grief qui avait été renvoyé à l'arbitrage après avoir été rejeté au dernier palier par l'employeur. Il demandait à l'arbitre de statuer sur le congédiement et sur les suspensions qui l'avaient précédé. Celui-ci avait rejeté la partie du grief en se portant sur le congédiement et avait refusé de se prononcer sur les suspensions, pour le motif qu'il n'avait pas compétence pour le faire. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande que l'employé s'estimant lésé lui avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire infirmer cette décision.

J-8 En rejetant la demande relative au congédiement, la Cour a jugé que l'employé s'était rendu lui-même inapte à exercer des fonctions consistant à faire exécuter la Loi et qu'il s'agissait là d'un motif suffisant de congédiement. Quant aux suspensions, la Cour a estimé que la décision de la Commission confirmant sa demande de retirer son premier grief avait entièrement réglé la question. Ce retrait a eu pour effet de laisser intacte la décision que l'employeur avait prise au dernier palier de la procédure de règlement. Lorsqu'elle a rejeté cet aspect de la requête de l'employé s'estimant lésé, la Cour a déclaré que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique ne donnait le droit de présenter un grief sur une question qu'une seule fois. Lorsque ce droit a été exercé et que l'affaire a été tranchée, il n'y a aucune autorité légale qui permette de s'en prévaloir à nouveau dans une autre instance de grief. (*C.A. Flewelling et la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le Sous-procureur général du Canada*, dossier de la Cour n° A-510-84, non encore publié).

1-5 La Cour d'appel fédérale a agréé la demande que l'agent négociateur débouté avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ce faisant, elle a conclu que la Commission avait commis une erreur en fondant sa décision sur une période pendant laquelle les quatre personnes en cause n'avaient pas été employées du tout dans la Fonction publique. Elle a infirmé sa décision et lui a renvoyé l'affaire pour le motif que les quatre personnes étaient des «employés» au sens de la Loi. (*Alliance de la Fonction publique du*

J-4 Quatre des personnes en cause avaient été engagées avant la première demande, mais avaient travaillé à ce moment-là moins de 13 semaines. Bien que, pendant leur période d'emploi, elles aient dépassé la moyenne de 13 1/3 heures par semaine, elles n'avaient pas travaillé une moyenne de 13 1/3 heures par semaine pendant une période de 13 semaines. La Commission a jugé que, selon le critère susmentionné, ces quatre personnes n'étaient pas des employés au sens de la Loi. Par suite de cette conclusion, le nombre d'employés qui appuyaient l'un des agents négociateurs est tombé en deçà de la majorité requise. La Commission a donc rejeté sa demande et agréé celle de l'autre unité de négociation.

J-3 La Commission avait reçu deux demandes d'accréditation concernant une unité de négociation composée essentiellement d'employés à temps partiel dont la semaine de travail comptait normalement 40 heures. D'après l'article 2 de la Loi, un «employé» est une personne employée dans la Fonction publique sauf, entre autres, «une personne qui d'ordinaire n'est pas astreinte à plus du tiers de la durée normale de travail exigée des personnes exécutant des tâches semblables». La Commission, avec l'assentiment des unités de négociation en concurrence, avait conclu qu'une personne qui avait travaillé une moyenne de 13 1/3 heures ou plus par semaine pendant une période de 13 semaines, immédiatement avant la date de la première demande, sera considérée comme un «employé» au sens de la Loi.

en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler les décisions supplémentaires. Dans chaque cas, elle a jugé que la décision originale était claire et complète. Tout en s'abstenant de reprocher à l'arbitre d'avoir conservé sa compétence, elle a souligné qu'en l'exerçant, il n'était pas autorisé à reconsidérer, à retirer ou à modifier ses décisions originales. Outre la constatation que les décisions supplémentaires avaient modifié les décisions originales, la Cour a estimé que l'arbitre était de toute façon *functus officio* et que pour cette raison, il n'avait pas compétence pour les rendre. (*Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor et D.J. Exley; Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor et J.A. Cantin*, dossiers de la Cour nos A-1423-84 et A-1422-84, non encore publiés).

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Un employé s'estimant lésé avait allégué que l'employeur avait modifié unilatéralement son horaire de postes, en violation des dispositions de la convention collective. À titre de redressement, il avait demandé que l'employeur reconnaisse qu'il avait enfreint la convention collective et qu'il le rémunère au taux des heures supplémentaires pour les jours où il avait travaillé mais où il aurait normalement dû être en congé. À l'audition, il a aussi demandé un redressement à l'arbitre pour les jours de travail prévus à l'horaire où il n'avait pas travaillé par suite de la décision de l'employeur. L'arbitre a accordé le redressement demandé dans le grief, mais a refusé de considérer ce redressement additionnel. Il a déclaré ne pas avoir compétence pour le faire, car l'employé s'estimant lésé avait en fait déposé un nouveau grief soulevant une question qui n'avait pas été traitée précédemment aux divers paliers de la procédure de règlement. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande que l'employé avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire annuler la décision de l'arbitre. La Cour a admis qu'un arbitre n'avait pas à se limiter au redressement réclamé dans l'énoncé écrit du grief; mais, en l'espèce, comme l'employé s'estimant lésé n'avait pas, dans son grief initial, demandé de redressement pour ses jours de congé non prévus et comme il n'en avait pas demandé avant l'audition d'arbitrage, on pouvait conclure que l'employé n'avait pas considéré cette question comme un grief indépendant. En conséquence, la Cour a jugé que l'arbitre avait eu raison de conclure qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur la demande de redressement additionnel (*Wilcox et Sa Majesté la Reine du chef du Canada telle que représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-1354-84, non encore publié).

J-2 Deux employés avaient renvoyé des griefs similaires à l'arbitrage. Dans les deux cas, l'arbitre leur avait accordé les indemnités qu'ils demandaient pour le motif que l'employeur avait modifié unilatéralement leur horaire de poste en violation des dispositions de la convention collective. Dans chaque cas, l'arbitre avait déclaré qu'il demeurait saisi de l'affaire au cas où les parties auraient du mal à appliquer sa décision. Des difficultés ayant effectivement surgi, il a rendu subseqüemment des décisions supplémentaires dans lesquelles il indiquait avec précision les indemnités auxquelles chaque employé s'estimant lésé avait droit en vertu de ses décisions originales. La Cour d'appel fédérale a agréé les demandes que l'employeur avait présentées

QUESTIONS LITIGIEUSES RENVOYÉES À UN BUREAU DE CONCILIATION SOUS RÉSERVE D'AVERTISSEMENTS

1-8 Par le passé, le Président a adopté comme ligne de conduite de renvoyer au bureau de conciliation, des propositions relatives à des questions visées par l'article 7 de la Loi, mais non mentionnées dans les interdictions énoncées par les paragraphes 56(2) et 86(3). Ces renvois étaient assujettis à la condition (ou à l'avertissement) que le bureau de conciliation ne serait autorisé à formuler aucune recommandation relative aux questions visées par lesdites interdictions. En outre, dans ses recommandations, il ne devait pas demander que des questions visées par l'article 7 soient insérées dans la convention collective. L'agent négociateur a demandé au Président de renvoyer au bureau de conciliation, sous réserve de l'avertissement susmentionné, certaines de ses propositions qui tombaient sous le coup de l'article 7 de la Loi. Ce dernier s'est reporté au jugement rendu par le juge Dubé, de la Division de première instance de la Cour fédérale, dans l'affaire *le Syndicat des postiers du Canada c. J.H. Brown et autres* [1980] 2 C.F. 235. À son avis, celui-ci donnait à entendre que les seules questions susceptibles d'être renvoyées à un bureau de conciliation étaient celles que celui-ci pouvait effectivement examiner et que ledit bureau ne devrait faire que des recommandations qui ne contrevenaient pas aux restrictions énoncées dans les paragraphes 56(2) et 86(3) et dans l'article 7 de la Loi. Compte tenu de cette décision, le Président a conclu que, malgré l'avertissement, il n'avait plus la latitude de renvoyer à un bureau de conciliation des questions qui tombaient sous le coup de l'article 7 de la Loi (*Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes* — *Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-125).

- bureau de conciliation, car elles avaient trait à des normes, à des procédures ou à des méthodes régissant la nomination, l'avancement ou la mutation des employés et, à ce titre, étaient visées par l'interdiction énoncée au paragraphe 86(3) de la Loi (Commission d'énergie du Nord canadien, catégorie de l'exploitation — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-10-119).
- Proposition visant à faire supprimer une disposition relative au calcul de l'ancienneté des employés stagiaires.
- Proposition visant à faire supprimer une disposition stipulant que lorsqu'un employé accepte un emploi permanent chez un autre employeur, il perd ses droits à l'ancienneté et il est mis fin à son emploi.
- Proposition selon laquelle l'employeur devra tenir compte de l'ancienneté dans les cas de mise en disponibilité, de rappel au travail après une mise en disponibilité ou de rétrogradation d'un employé permanent au rang d'employé à temps partiel.
- Proposition voulant que les nominations à des postes nouveaux ou vacants se fassent selon l'ancienneté.
- Proposition voulant que, si un poste est reclassifié à un niveau plus élevé, son titulaire soit automatiquement reclassifié à ce niveau à compter de la date de la reclassification.
- Proposition selon laquelle un employé permanent mis en disponibilité aura priorité pour une nomination à un poste à temps partiel vacant.
- Proposition selon laquelle lorsque les tâches assignées à un poste à temps partiel augmentent au point de devenir un travail à plein temps, l'employé à temps partiel permanent qui l'occupe devienne employé à plein temps permanent à compter de la date du changement.
- Proposition visant à faire supprimer une disposition stipulant que l'employeur doit être le juge des compétences et des qualités, mais convient que ces décisions ne seront ni arbitraires ni discriminatoires. Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au bureau de conciliation, car elles avaient trait aux normes, aux procédures ou aux méthodes régissant la nomination, la mise en disponibilité et le congédiement des employés en violation du paragraphe 86(3) de la Loi (Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation de la BFC de Valcartier — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-18-117).

- Proposition selon laquelle l'employeur devra afficher les « exigences minimales sur la dotation du service » dans toutes les casernes de pompiers (c'est-à-dire le nombre minimal d'employés étant tenus de travailler pour satisfaire aux nécessités du service), que l'employeur et l'agent négociateur devront déterminer ces besoins conjointement et que, s'ils n'arrivent pas à se mettre d'accord, ils devront renvoyer la question à la Commission des relations de travail dans la Fonction publique aux fins d'arbitrage exécutoire. Le Président n'a pas renvoyé cette proposition au bureau de conciliation, car elle portait atteinte au droit de l'employeur de déterminer comment devait être organisée la Fonction publique et d'attribuer les fonctions aux postes en violation de l'article 7 de la Loi (Groupe des pompiers — Mandat, bureau de conciliation, dossier de la Commission n° 190-2-126).
- Proposition selon laquelle l'employeur ne devra pas exiger qu'un employé se présente au travail lorsqu'il a commencé à prendre ses vacances ou un congé rémunéré.
- Proposition voulant qu'un employé puisse refuser les heures supplémentaires qui lui sont offertes. Le Président n'a pas renvoyé ces propositions, car elles portaient atteinte au droit de l'employeur d'assigner des fonctions aux postes en violation de l'article 7 de la Loi.
- Proposition selon laquelle lorsqu'un employé reçoit une avance sur salaire donnant lieu à un paiement en trop, l'employeur peut, avant que celui-ci commence à prendre des vacances, tenter contre lui une action en recouvrement, pourvu que le montant du paiement de recouvrement n'impose pas à cet employé une charge financière excessive. Le paragraphe 156(3) de la Loi sur l'administration financière prévoit qu'un recouvrement pour cause de paiement en trop est laissé à la discrétion du Receveur général du Canada. Le Président n'a donc pas renvoyé cette proposition au bureau de conciliation, car elle aurait nécessité une modification de ladite loi en violation des prescriptions du paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (Groupe des équipages de navire — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-128).
- Proposition selon laquelle avant de faire de la publicité à l'extérieur pour combler des postes vacants ou nouveaux, l'employeur devra les afficher pendant au moins dix jours dans toutes les parties de l'établissement.
- Proposition selon laquelle chaque fois qu'il est possible de le faire, l'employeur devra, en matière de sélection, donner priorité aux postulants qualifiés faisant partie de l'unité de négociation. Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au

— Proposition voulant que des employés qui n'acceptent pas d'être réinstallés soient affectés à un poste du niveau de leur classification actuelle dans la région où ils travaillent.

— Proposition selon laquelle tout employé qui met délibérément fin à son emploi par suite d'un malentendu ou d'une dispute sera autorisé à retourner travailler et à continuer d'être employé s'il le fait dans les cinq jours qui suivent ou avant la signature du document de cessation d'emploi.

— Proposition selon laquelle, lorsqu'il procédera à des changements technologiques, l'employeur éliminera toutes les injustices ou conséquences défavorables pour les employés et toute dénégation de leurs droits contractuels ou légaux qui pourraient en résulter.

— Proposition voulant que, lorsque l'employeur et l'agent négociateur ne réussissent pas à se mettre d'accord pour résoudre un problème découlant d'un changement technologique, ils renvoient l'affaire à un médiateur qui rendra une décision exécutoire pour les deux parties.

— Proposition selon laquelle l'employeur n'opérera aucun changement technologique avant que les parties se soient mises d'accord sur les solutions à apporter aux problèmes qui en découleront ou que le médiateur ait rendu à ce sujet une décision exécutoire.

— Proposition voulant qu'un employé à qui l'employeur dispense une formation pour acquérir les compétences nouvelles ou différentes nécessitées par un changement technologique et qui n'est pas capable de suivre un cours de formation, conserve sa classification ou une classification équivalente dans l'unité de négociation et qu'aucune personne ou entreprise d'appoint ne soit engagée pour travailler dans le secteur en cause tant que les employés touchés n'auront pas été notifiés d'un changement technologique et n'auront pas reçu une formation suffisante pour acquérir les connaissances et les compétences requises dans leur travail.

— Proposition selon laquelle l'employeur n'utilisera à aucun moment des systèmes ou des dispositifs électroniques pour évaluer le rendement individuel des employés.

— Proposition selon laquelle le transfert à d'autres employés ou représentants de l'employeur d'un travail exécuté par des employés de l'unité de négociation, n'entraînera aucun changement technologique. Le Président n'a pas renvoyé ces propositions au bureau de conciliation, car elles violaient une ou plusieurs des interdictions énoncées dans les paragraphes 56(2), 86(3) et dans l'article 7 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

sujet de l'ancienne, il n'a pas vu pourquoi il ne renverrait pas celle-là à toutes fins utiles, d'autant que l'employeur avait admis qu'elle ne violait aucune des interdictions énoncées par la Loi.

— Proposition selon laquelle le délai de présentation d'un grief relatif à une promotion passe de 5 à 25 jours. Le Président a jugé que cette proposition, qui traitait d'un délai prévu par la procédure de règlement des griefs, ne tombait pas sous le coup des interdictions énoncées au paragraphe 86(3) de la Loi (*Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation de la BFC de Valcartier* — *Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-18-117).

I-6 L'employeur s'est opposé à plusieurs des propositions de l'agent négociateur, uniquement parce qu'elles avaient trait à des questions que les parties étaient censées régler en vertu d'une entente du Conseil national mixte. Le Président les a toutes renvoyées au bureau de conciliation car, lorsqu'il établit le mandat d'un tel bureau, son rôle se borne à déterminer si l'objet des propositions va à l'encontre d'une disposition de la Loi. Néanmoins, il a exprimé l'espoir que les parties chercheraient à régler ces questions en vertu de l'entente du Conseil national mixte, car agir autrement diminuerait le rôle et l'intégrité de cet organisme (*Groupe des pompiers* — *Mandat*, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-126).

QUESTIONS NON NÉGOCIABLES

I-7 Les propositions suivantes qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, ont été jugées non négociables:

— Proposition selon laquelle aucun employé ne sera mis en disponibilité pendant la durée de la convention collective.

— Proposition voulant que les employés n'aient pas à faire de stage lorsqu'ils sont mutés, rétrogradés ou promus.

— Proposition selon laquelle un employé muté ou promu qui est incapable d'exercer correctement les fonctions de son nouveau poste sera réintégré dans celui qu'il occupait avant la mutation ou la promotion ou, par consentement mutuel de l'employeur et de l'employé, affecté à un poste d'un niveau de classification et de rémunération équivalent.

— Proposition selon laquelle l'employeur ne doit pas congédier, suspendre, mettre en disponibilité, rétrograder ou imposer une autre sanction disciplinaire à un employé pour le motif qu'il fait ou peut faire l'objet d'une saisie-arrest.

Proposition voulant que l'ancienneté soit calculée à compter de la date où l'employé est engagé et que l'employeur donne à l'agent négociateur une liste indiquant le nom et le nombre d'années de service de tous les employés et devant être mise à jour tous les trois mois. Bien que le Président n'ait pas renvoyé le reste des propositions présentées par l'agent négociateur au

conciliation, dossier n° 190-2-128).

Proposition selon laquelle l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour éviter le travail supplémentaire excessif et pour offrir les heures supplémentaires de façon équitable. Le Président n'a pas accepté l'argument de l'employeur comme quoi cette proposition portait atteinte à son droit d'attribuer des fonctions aux postes et était contraire à l'article 7 de la Loi (Groupe des équipages de navire — Mandat, bureau de

Proposition voulant que l'employeur ne puisse à aucun moment utiliser des systèmes ou des dispositifs électroniques pour évaluer le rendement individuel des employés. Le Président n'a pas été convaincu que cette proposition tombait sous le coup de l'une des interdictions énoncées dans la Loi (Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-125).

Proposition selon laquelle les questions sur lesquelles l'employeur et l'agent négociateur peuvent se consulter en vue de résoudre les problèmes découlant d'un changement technologique peuvent comprendre notamment la dotation en personnel et les descriptions de poste, la formation, la rémunération des employés, les projets de mutation et de réinstallation, ainsi que les effets physiologiques et environnementaux. Lorsqu'une proposition demande que des questions tombant sous le coup des interdictions contenues dans les paragraphes 86(3) et 56(2) et dans l'article 7 de la Loi fassent simplement l'objet de consultation, elle peut être renvoyée au bureau de conciliation.

— Parmi les propositions qui ont été faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a jugé que les suivantes étaient négociables:

QUESTIONS NEGOCIABLES

qu'une fonction judiciaire ou quasi judiciaire. Il a conclu qu'il n'avait pas compétence pour statuer sur le fond de l'argument avancé par l'agent négociateur relativement à l'effet de la Charte sur l'article 7 et les paragraphes 86(2) et 86(3) de la Loi. Cette décision devait être prise par un autre tribunal (Groupe des pompiers — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-126).

I-4 L'agent négociateur voulait convaincre le Président qu'il devait renvoyer au bureau de conciliation toutes les propositions contestées qui avaient trait à la sécurité d'emploi et aux changements technologiques. À cette fin, il a soutenu que les interdictions énoncées dans la Loi violaient le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés et que, en vertu du paragraphe 52(1), elles étaient donc inopérantes. Le Président a fait valoir que lorsqu'il confiait un mandat à un bureau de conciliation, il exerçait une fonction administrative plutôt

APPLICATION DE LA CHARTE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

I-3 La sécurité d'emploi et les changements technologiques ont été une source de préoccupation pour la plupart des unités de négociation, de sorte que les agents négociateurs ont tenté de renvoyer pratiquement toutes les propositions s'y rapportant. L'employeur s'est opposé au renvoi d'un grand nombre d'entre elles, pour le motif qu'elles violaient une ou plusieurs des interdictions énoncées dans la Loi. Dans la plupart des cas, les dispositions de la Loi ont empêché le Président de les renvoyer au bureau de consultation. Toutefois, il en a renvoyé une qui demandait à l'employeur de consulter l'agent négociateur en vue de résoudre les problèmes découlant des changements technologiques. L'objet de cette consultation y était exposé avec une certaine précision et comprenait nombre de questions qui, autrement, seraient tombées sous le coup des interdictions énoncées dans la Loi. Le Président a estimé que, comme la proposition demandait uniquement que ces questions fassent l'objet de consultation et qu'elle ne restreignait pas le droit de l'employeur d'agir à sa guise à leur sujet, elle ne tombait pas sous le coup de l'une des interdictions prévues par la Loi. En conséquence, il l'a renvoyée au bureau de conciliation (*Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes* — Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-125).

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

I-2 Comme l'indiquait le dernier Rapport annuel, la Loi sur les restrictions salariales du secteur public a suspendu la négociation collective dans la Fonction publique fédérale et a prolongé l'application des conditions d'emploi existantes pour une période minimale de 24 mois. Ses dispositions avaient cessé de s'appliquer à un certain nombre d'unités de négociation au cours de l'année financière précédente, et il en a été de même pour les autres pendant l'année à l'étude. La négociation collective a alors repris pour de bon dans l'ensemble de la Fonction publique, de sorte que le nombre de demandes que le Président a reçues en vue d'établir un bureau de conciliation a sensiblement augmenté (35 cette année, contre une seule l'année dernière).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 délimite l'étendue de ces questions. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations que renferment les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. Quant au paragraphe 86(3), il prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. En outre, l'article 7 dispose que rien dans la Loi ne doit s'interpréter comme portant atteinte au droit ou à l'autorité que possède l'employeur de déterminer comment doit être organisée la Fonction publique, d'attribuer des fonctions aux postes et de classer ces derniers. Lorsqu'il établit le mandat d'un bureau de conciliation et qu'une des parties s'oppose au renvoi d'une question, le Président doit déterminer si celle-ci fait partie des questions interdites par la Loi; si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation. Toutefois, la Loi l'oblige à lui renvoyer toutes les autres questions en litige entre les parties.

* Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

(a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

(b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

H-6 Voici d'autres questions importantes qui ont été tranchées dans des décisions arbitrales:

AUTRES CONCLUSIONS IMPORTANTES

- Proposition voulant que les employés reçoivent une rémunération d'intérim lorsque l'employeur leur assigne des fonctions d'un niveau de classification supérieur au leur pour une durée minimale d'un mois. (*Association professionnelle des agents du service extérieur et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 185-2-288).
- Proposition selon laquelle un nouveau régime de rémunération sera basé sur des critères autres que la classification des emplois (*ibid.*).

- Conclusion selon laquelle l'article 12 de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public n'interdit pas qu'une décision arbitrale statue sur des propositions relatives à des augmentations d'échelon. (*IPFP et Conseil du Trésor — Groupe du commerce, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-285).
- Conclusion voulant que si une proposition modifiée au cours d'une audition porte sur la même condition d'emploi que la proposition originale, elle peut faire l'objet d'une décision arbitrale. (*Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 185-2-294).

- Rejet de l'argument selon lequel le paragraphe 70(1) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit être considéré comme une disposition permissive plutôt que restrictive et qu'elle peut donc comprendre des propositions sur la sécurité d'emploi et les changements technologiques. (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la gestion des finances, catégorie de l'administration et du service extérieur*, dossier de la Commission n° 185-2-298).

- Conclusion selon laquelle lorsqu'une exception déclaratoire de compétence est soulevée contre la Commission, celle-ci doit s'en tenir à sa pratique actuelle qui consiste à connaître d'abord de l'exception plutôt qu'à entendre le fond de toutes les questions en litige. (*AFPC et Conseil du Trésor — Groupe de la vérification, catégorie scientifique et professionnelle*, dossier de la Commission n° 185-2-297).

- Conclusion voulant que lorsqu'une partie d'une proposition est de son ressort et qu'une autre ne l'est pas, la Commission puisse statuer sur la partie qui entre dans son champ de compétence si elle est séparable du reste (*ibid.*).

— Proposition voulant que l'employeur soit tenu de fournir une assurance aux employés dont les fonctions invalident les garanties d'assurance. (AFCP et Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale, dossier de la Commission n° 185-13-289).

— Proposition selon laquelle les employés devront retourner à leurs postes isolés à la fin de leur congé à moins qu'une mutation ne soit mutuellement acceptée. (Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio et Conseil du Trésor, dossier de la Commission n° 185-2-294).

— Proposition selon laquelle les employés bénéficieront d'une réunion d'information de 15 minutes avant chaque poste pour se préparer à assumer leurs fonctions (*ibid.*).

— Proposition selon laquelle le travail supplémentaire ne sera assigné qu'aux employés qui exécutent normalement les tâches en question. (AFCP et Conseil du Trésor — Groupe de la gestion des finances, catégorie de l'administration et du service extérieur, dossier de la Commission n° 185-2-298).

— Proposition voulant que l'employeur paie les cotisations professionnelles des employés, même si l'affiliation à l'association professionnelle n'est pas requise dans l'exercice de leurs fonctions. (AFCP et Conseil du Trésor — Groupe de la vérification, catégorie scientifique et professionnelle, dossier de la Commission n° 185-2-297).

— Proposition voulant qu'une nouvelle disposition sur la sécurité d'emploi soit incluse dans la convention collective (*ibid.*).

H-5 Dans les affaires suivantes, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a rejeté l'objection et s'est reconnue compétente pour statuer sur les questions ci-après:

— Proposition selon laquelle l'employeur sera tenu de rembourser aux employés les cotisations ou les droits d'adhésion requis pour conserver le titre professionnel qu'il exige d'eux. (IPFP et Conseil du Trésor — Groupe du commerce, catégorie de l'administration et du service extérieur, dossier de la Commission n° 185-2-285).

— Proposition selon laquelle un congé payé sera accordé aux employés pour leur permettre d'assister à des conférences scientifiques et médicales. (IPFP et Conseil du Trésor — Groupe de la médecine, catégorie scientifique et professionnelle, dossier de la Commission n° 185-2-286).

- Proposition selon laquelle l'employeur sera tenu d'assurer une représentation juridique aux employés qui témoignent à des auditions (etc.), ainsi qu'une protection complète concernant les fautes professionnelles (*ibid.*).
- Proposition selon laquelle l'employeur ne mettra pas en péril les normes ni l'éthique du personnel médical régi par ses propres organismes. (IPFP et Conseil du Trésor — Groupe de la médecine, catégorie scientifique et professionnelle, dossier de la Commission n° 185-2-286).

H-4 Dans les affaires suivantes, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a admis l'objection de ce dernier et a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur les propositions ci-après :

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

(Dossier de la Cour n° A-147-86.)

annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire technologiques. Ce dernier a présenté une demande à la Cour fédérale négociateur relatives à la sécurité d'emploi et aux changements déclarée incompétente pour statuer sur les propositions de l'agent paragraphe 15(1) de la Charte des droits et, par conséquent, elle s'est estimé que le paragraphe 70(1) de la Loi n'enseignait pas le qui choisissent la conciliation se trouvent dans la même situation. Elle a que les employés s'applique la procédure d'arbitrage et ceux l'arbitrage et la conciliation était si grande que l'on ne pouvait pas dire situation étaient traitées différemment. À son avis, la différence entre s'appliquait que lorsque des personnes se trouvent dans la même Toutefois, elle a aussi jugé que le paragraphe 15(1) de la Charte ne H-3 La Commission a conclu qu'elle avait cette compétence. compétence pour déterminer si la Loi enseignait la Charte des droits. Commission n'était pas une cour d'archives et qu'elle n'avait pas aux changements technologiques. L'employeur a fait valoir que la propositions qu'il avait présentées relativement à la sécurité d'emploi et paragraphe 15(1) de la Charte et d'inclure dans la décision arbitrale les le paragraphe 70(1) de la Loi n'était pas valide compte tenu du négociateur a donc demandé instamment à la Commission de juger que conciliation en vertu de la Loi ou du Code canadien du travail. L'agent que celles permises dans le cas des employés qui optaient pour la pouvant être incluses dans une décision arbitrale était plus restreinte canadienne des droits et libertés, parce que l'étendue des questions arbitrales étaient incompatibles avec le paragraphe 15(1) de la Charte travail dans la Fonction publique qui portaient sur les décisions

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

H-1 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions sur lesquelles une décision arbitrale peut ou ne peut pas statuer. En voici les termes:

70.(1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.

(2) Le paragraphe 56(2)* s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

APPLICATION DE LA CHARTRE CANADIENNE DES DROITS ET LIBERTÉS

H-2 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 185-2-298), l'agent négociateur a soutenu que les dispositions de la Loi sur les relations de

* Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique).

collective disait ceci: «Vu les difficultés possibles dans les communications avec les employés faisant partie du service extérieur du Canada, l'employeur accepte d'aider à mettre des moyens de communications à la disposition de» l'agent négociateur et des employés affectés à l'étranger. L'employeur avait informé ces derniers qu'environ un mois plus tard, leurs frais de logement augmenteraient de 25 %. L'agent négociateur avait cru, à tort comme on l'a vu par la suite, que ces employés seraient appelés à signer de nouvelles ententes faisant état de cette augmentation. Il voulait avertir ses membres de ne signer aucune entente et les informer qu'il avait l'intention de rencontrer les autres agents négociateurs dont les membres étaient également touchés par l'augmentation en question. Comme le temps pressait, il avait demandé à l'employeur de lui permettre de se servir de ses installations téléx pour faire part de son inquiétude à ses membres affectés à l'étranger. L'employeur a refusé de lui donner cette permission parce qu'il n'approuvait pas la teneur du message. L'agent négociateur a donc été obligé de faire appel aux services téléx commerciaux. Il a demandé à la Commission, d'une part, de déclarer que l'employeur avait enfreint la convention collective et, d'autre part, de lui accorder des dommages-intérêts équivalant aux frais qu'il avait dû assumer pour transmettre son message par téléx commercial.

G-34 La Commission a jugé que le terme «difficultés» figurant dans la clause pertinente de la convention collective englobait les ennuis qu'avait rencontrés l'agent négociateur lorsqu'il devait communiquer en temps opportun avec ses membres affectés à l'étranger. Le sens de «opportun» dépend de la nature et du contenu de la communication. Si un critère raisonnable quelconque permet d'affirmer que la communication est quelque peu urgente et qu'il est probable qu'aucun moyen de communication autre que le téléx permettrait sa transmission dans un délai raisonnable, il y aurait dans ce cas des «difficultés» dans les communications» au sens de la clause pertinente de la convention collective. Dans de telles circonstances, sous réserve des exigences techniques et de la légitimité de l'objet de la communication, ladite clause oblige l'employeur à mettre son système téléx à la disposition de l'agent négociateur. En conséquence, la Commission a fait la déclaration que lui demandait l'agent négociateur, mais a rejeté la demande de dommages-intérêts.

où il avait présenté son grief, l'arbitre s'est borné à déclarer que l'employeur avait contrevenu à la Norme de sécurité pendant la période pertinente. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler cette décision. L'affaire était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-286-86.)

AFFAIRES RENVOYÉES À L'ARBITRAGE EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-31 L'article 98 de la Loi autorise l'employeur et les agents négociateurs qui cherchent à faire exécuter une obligation découlant selon eux d'une convention collective à renvoyer l'affaire à la Commission pour être tranchée. Toutefois, les parties peuvent recourir à cet article uniquement lorsque l'exécution de l'obligation ne peut pas faire l'objet d'un grief de la part d'un employé membre de l'unité de négociation en cause. Dans l'affaire *Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film* (dossiers de la Commission n°s 169-8-419 et 147-8-30), l'agent négociateur prétendait que l'employeur n'avait pas affiché des avis de postes vacants, contrairement à ce qu'exigeait la convention collective. Ce dernier avait soutenu pour sa part que la Commission n'était pas habilitée à s'occuper de cette affaire pour laquelle un employé aurait pu présenter un grief en alléguant que l'avis en question n'avait pas été affiché.

G-32 En examinant la question de sa compétence, la Commission s'est reportée à l'article 90 de la Loi et a conclu que le Parlement voulait que les employés aient le droit de présenter des griefs uniquement dans des affaires les concernant. Pour qu'un grief puisse être présenté en vertu de l'article 90, il doit tout au moins exister un lien assez étroit entre la présumée violation et les intérêts personnels tangibles de l'employé s'estimant lésé. Or, la Commission a jugé qu'il n'y avait pas de lien suffisant entre la présumée violation de la convention collective et les intérêts d'un employé en particulier. Tant qu'il ne connaît pas les fonctions du poste à pourvoir, le lieu de travail, la classe d'emplois, le salaire et les qualités requises, aucun employé ne peut prétendre être lésé du fait qu'un avis n'a pas été affiché. En conséquence, l'objection soulevée par l'employeur à l'égard de la compétence de la Commission a été rejetée.

G-33 L'agent négociateur représentant des employés membres du groupe du service extérieur, lesquels sont régulièrement appelés à travailler à l'étranger, a renvoyé à la Commission une affaire dans laquelle il prétendait qu'il y avait eu violation de la convention collective conclue par les parties: *Association professionnelle des agents du service extérieur et Conseil du Trésor* (dossiers de la Commission n°s 169-2-413 et 148-2-110). La clause pertinente de la convention

l'employé touché. La convention collective définit clairement deux catégories d'employés et établit en outre une échelle salariale pour chacune d'elles. L'arbitre a conclu qu'il fallait croire que les parties à la convention voulaient que les employés en question soient rémunérés conformément à l'échelle salariale applicable à leurs catégories respectives. Il a également convenu que la fréquentation d'une école de langues représentait une chance pour les employés et que, par conséquent, il était raisonnable de s'attendre à ce qu'ils fassent des sacrifices en contrepartie. En l'espèce, les sacrifices imposés à l'employé en cause avaient été choisis par l'employeur; l'arbitre en a conclu que, si l'employeur voulait que les employés sacrifient des avantages auxquels ils avaient droit en vertu de leur convention collective, il devait alors négocier au préalable la nature et la portée de ces sacrifices avec l'agent négociateur.

G-29 Dans l'affaire *Justinen et Neilson* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15440 et 15441), les employés s'estimaient lésés étaient tous deux contrôleurs de la circulation aérienne et travaillaient à l'installation de contrôle terminal de Calgary. Ils devaient prendre part à un exercice de simulation à Hull (Québec). Par suite de cet exercice, leur cycle de postes avait été remanié unilatéralement, contrairement à ce que prévoyait la convention collective. L'employeur les a rémunérés au taux des heures supplémentaires pour les jours où ils avaient dû travailler, mais qui auraient été des jours de repos d'après leur ancien cycle de postes. Il a toutefois refusé de les payer pour les jours de repos qui auraient été des jours de travail selon ce cycle. L'arbitre a jugé que, par son refus de rémunérer les employés s'estimaient lésés pour les jours en question, l'employeur avait retourné le libellé précis de la convention collective. Par conséquent, il a fait droit aux griefs. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire réviser et annuler cette demande. L'affaire était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour n^o A-171-86.)

G-30 Une question importante en matière de santé et de sécurité a été soulevée dans l'affaire *Wilson* (dossier de la Commission n^o 166-2-14734). L'employé s'estimaient lésé s'était plaint que l'employeur avait violé la Norme de sécurité sur les substances dangereuses, incorporée dans la convention collective par voie de référence, en permettant aux employés de fumer dans son lieu de travail, et qu'il avait de ce fait été exposé à la fumée résiduelle. Les témoignages d'experts concernant le résultat d'études sur les effets du tabagisme passif sur la santé des êtres humains ont démontré une corrélation statistique importante entre l'exposition à la fumée résiduelle et l'augmentation de l'incidence des cancers du poumon. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la fumée résiduelle du tabac était une substance dangereuse au sens de la Norme. Étant donné que l'employé s'estimaient lésé ne travaillait plus dans le même immeuble qu'au moment

pas aux conditions énoncées dans la lettre d'entente relativement à la mise en disponibilité sans perte de traitement. L'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait droit à la restitution des 210 jours de congé de maladie parce qu'il avait fait savoir à l'employeur qu'il était apte et prêt à remplir d'autres fonctions durant son absence forcée. Selon le libellé de la lettre d'entente applicable, un employé peut être tenu d'utiliser ses crédits de congé de maladie durant une période de mise en disponibilité avec maintien de son salaire uniquement s'il est incapable physiquement d'exercer d'autres fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques, fonctions que lui confierait son employeur. Le fait que ce dernier ne l'a pas affecté à de telles fonctions, comme il en avait le privilège absolu, n'était pas une raison pour exiger de l'employé qu'il prenne un congé de maladie. Le privilège de l'employeur d'affecter l'employé à des fonctions ou de s'abstenir de le faire n'était en rien modifié par la lettre d'entente. Cependant, cette lettre obligeait l'employeur à maintenir le salaire de l'employé s'estimant lésé pour une période d'un an lorsque l'autorisation médicale figurant sur son permis était annulée. L'employeur ne pouvait pas faire valoir que l'employé était physiquement incapable d'exercer d'autres fonctions liées à sa formation technique; c'était lui qui avait choisi de ne pas l'affecter à de telles fonctions.

G-28 Dans l'affaire *Lepoutre* (dossier de la Commission n° 166-2-15051), un contrôleur de la circulation aérienne qui était membre du groupe des «employés préposés à l'exploitation» avait vu sa situation changer à celle d'employé non préposé à l'exploitation pendant qu'il devait suivre des cours de langue. Par suite de ce changement, il n'avait plus droit à la prime d'installation d'exploitation et sa semaine de travail s'en trouvait prolongée. En principe, après un tel changement de situation, il aurait dû être rémunéré selon l'échelle salariale applicable aux employés non préposés à l'exploitation, dont les taux plus élevés visaient à dédommager les employés privés de certains avantages sociaux. L'employeur avait toutefois informé l'employé s'estimant lésé que l'échelle applicable aux employés préposés à l'exploitation continuerait de s'appliquer à lui, mais non les avantages rattachés à un tel titre. L'arbitre a jugé que l'employé avait le droit d'être rémunéré comme un employé non préposé à l'exploitation durant sa période de formation linguistique. D'après lui, il ne faisait aucun doute que, selon la définition de la convention collective, l'employé s'estimant lésé ne faisait pas partie de la catégorie des employés préposés à l'exploitation lorsqu'il fréquentait l'école de langues. Par conséquent, il devait être un employé non préposé à l'exploitation. L'arbitre a conclu qu'il était possible de déterminer la situation d'un employé membre de l'unité de négociation en se reportant à la définition donnée par la convention collective et que, de toute évidence, les conséquences que cela avait pour l'employé dépendaient des diverses dispositions de ladite convention. Il a donc décidé que l'employeur ne pouvait choisir à son gré quelles conséquences un changement de situation devait avoir pour

nomination de la candidate retenue et a obligé l'employeur à reprendre la procédure visant à pourvoir à ce poste.

G-26 Dans certains domaines, la nature du travail exige la création d'échelles salariales parallèles et d'autres formes de rémunération ou de prime. C'est notamment le cas du contrôle de la circulation aérienne où un «employé préposé à l'exploitation», c'est-à-dire un employé directement affecté à des fonctions de contrôle du trafic aérien, bénéficie d'une prime d'installation d'exploitation. Dans l'affaire *Roncali* (dossiers de la Commission n°s 166-2-15195 à 15197), une contrôleuse de la circulation aérienne qui avait reçu une telle prime n'avait pas réussi à se qualifier pour le travail à la tour de contrôle après être revenue à son poste à la suite d'un congé prolongé. Elle avait donc été mutée dans une autre installation, à un poste ne comportant pas de fonctions de contrôle de la circulation aérienne. Elle a par la suite refusé une autre offre d'emploi, obligeant ainsi l'employeur à recommander son renvoi pour incompétence en vertu de l'article 31 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Après en avoir appelé de cette recommandation, l'employée s'estimant lésée a été renvoyée chez elle avec plein traitement en attendant le résultat de l'appel. L'arbitre devait décider si elle avait conservé son statut d'«employée préposée à l'exploitation» lorsqu'elle avait cessé de travailler. La preuve a montré que, avant son renvoi, l'employeur l'avait traitée comme une employée «préposée à l'exploitation» et n'avait pas exercé son pouvoir discrétionnaire pour modifier cette situation avant de recommander son renvoi ou pendant qu'elle attendait le résultat de son pourvoi en appel. Pendant toute la période pertinente, l'employée était donc «préposée à l'exploitation» et avait droit à tous les avantages rattachés à ce titre. Comme l'employeur lui avait versé le salaire d'une «employée préposée à l'exploitation», malgré le fait qu'elle n'occupait manifestement plus de poste de ce genre, elle avait le droit de recevoir la prime d'installation d'exploitation.

G-27 Dans l'affaire *Galka* (dossier de la Commission n° 166-2-14737), un contrôleur de la circulation aérienne dont l'autorisation médicale inscrite sur son permis avait été annulée, avait été mis en disponibilité pour un an sans perte de traitement. Il remplissait toutes les conditions énoncées dans une lettre d'entente signée par l'employeur et l'agent négociateur et selon laquelle le salaire était maintenu si l'employé était «prêt et apte» à exercer d'autres fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques. L'employé s'estimant lésé avait informé l'employeur qu'il était désireux et prêt à assumer de telles fonctions, mais l'employeur ne lui en avait pas offertes. Il lui avait ordonné de rester chez lui et l'avait par la suite obligé à utiliser 210 jours de crédits de congé de maladie au lieu de maintenir son salaire. L'employeur a soutenu que, étant donné que l'employé en cause n'avait pas exercé de fonctions liées à sa formation et à son expérience techniques, si ce n'était celles d'un contrôleur de la circulation aérienne, il ne satisfaisait

réviser et annuler cette décision. La demande a été rejetée après la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-752-85.)

G-25 La dotation n'est pas une question qui peut souvent être renvoyée à l'arbitrage étant donné que les activités dans ce domaine sont généralement régies par les dispositions de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique dont l'application n'est pas du ressort de la Commission. Toutefois, dans certains cas exceptionnels où cette loi ne s'applique pas, la dotation est régie par une autre loi, par exemple la Loi nationale sur le film, ou par les dispositions d'une convention collective. Le personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes constitue une telle exception. Dans l'affaire *Hunter* (dossier de la Commission n° 166-2-15414), une employée membre du personnel des Fonds publics avait contesté la façon dont l'employeur avait appliqué la convention collective au cours d'une procédure visant à pourvoir à un poste qu'elle n'avait pas obtenu. La convention collective applicable prévoyait que le candidat retenu pour ce poste serait choisi en fonction de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences nécessaires pour remplir les fonctions en question. Toutefois, selon l'échelle de cotation qui avait servi à évaluer chacune des candidates, l'expérience pouvait avoir plus de valeur que tous les autres facteurs réunis, ce qui pouvait donner lieu à un déséquilibre manifeste. En fait, les résultats finals ont montré que la candidate retenue aurait terminé avant les autres même si elle avait été évaluée d'après son expérience seule et même si elle n'avait obtenu aucun point pour ses aptitudes, son habileté et ses compétences. L'arbitre a jugé qu'il s'agissait là d'une absurdité flagrante qui remettait en question tout le mécanisme du concours. Il ne pouvait qu'en conclure que ce mécanisme n'avait pas permis d'évaluer les candidates de manière raisonnable et équitable en fonction de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste. Selon l'arbitre, ce fait suffisait en soi à remettre en cause tout le mécanisme de sélection. Il a jugé que les pouvoirs discrétionnaires de l'employeur, à moins qu'ils ne soient protégés en droit ou par des dispositions précises de la convention collective, ne pouvaient prendre le pas sur les droits garantis aux employés par des clauses précises de la convention collective. Or en l'espèce, la convention stipulait que les candidats à un poste devaient être évalués selon des facteurs précis, ce qui limitait le pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Tout d'abord, l'employeur devait tenir compte «de l'expérience, des aptitudes, de l'habileté et des compétences» sans pouvoir considérer d'autres facteurs. En second lieu, il ne pouvait tenir compte que des facteurs nécessaires «pour remplir les fonctions du poste en question». Enfin, le mécanisme de sélection devait permettre de juger l'aptitude des candidats à s'acquitter des fonctions du poste à combler. Il devait donc partir du principe de l'équilibre des facteurs afin de donner une chance égale à tous les candidats. L'arbitre s'est vu forcé de conclure que les candidates n'avaient pas été évaluées comme il se doit en fonction de tous les facteurs. Par conséquent, il a annulé la

pour pouvoir y retourner immédiatement en cas d'urgence. L'employé s'estimant lésé a soutenu que, dans ces circonstances, il fallait le rémunérer au taux des heures supplémentaires pour la durée des pauses repas parce qu'il était en fait de service pendant cette période. L'arbitre a conclu que, comme l'employé en cause était alors tenu de demeurer disponible pour répondre aux appels d'urgence, l'emploi de son temps pendant les pauses repas était en effet limité. Vu qu'il se trouvait sous la surveillance et la direction de son employeur durant ces périodes, il devait être considéré comme étant au travail et il avait de ce fait le droit d'être rémunéré en conséquence. Il a donc fait droit à son grief.

G-23 Une question semblable a été soulevée dans l'affaire *Dugan* (dossier de la Commission n° 166-2-15033). L'employé s'estimant lésé, un conseiller en immigration travaillant à Halifax, avait été tenu de conduire un déporté et le policier qui l'escortait à Calais (Maine) où le déporté avait été livré aux agents américains. Le lendemain, qui était le premier jour de repos de l'employé en cause, ce dernier avait ramené le véhicule et l'agent de police à Halifax. Il a prétendu qu'il avait droit à la rémunération des heures supplémentaires pour tout le temps qu'il avait mis à faire le voyage le jour en question, parce qu'il était au travail durant tout ce temps-là. L'employeur a soutenu que l'employé n'avait droit qu'au taux normal prévu par les dispositions de la convention collective concernant le temps de déplacement. L'arbitre a fait droit au grief pour le motif que le déplacement effectué par l'employé en cause, y compris le voyage de retour, n'avait pas simplement pour objet de se rendre au travail, mais faisait partie du travail lui-même.

G-24 Dans l'affaire *Burt* (dossier de la Commission n° 166-2-14612), l'employé s'estimant lésé, un technicien en recherche biologique, était appelé à remplir certaines de ses fonctions à bord d'un navire. Après ses heures de travail normales, il s'était retiré dans sa cabine. Peu de temps après, son supérieur lui avait demandé de retourner au travail afin de réparer un appareil essentiel. Après avoir tenté pendant une demi-heure de réparer cet appareil, l'employé en cause a constaté qu'une pièce était brisée et qu'il n'y avait pas de pièce de rechange à bord. Comme il avait fait tout ce qu'il pouvait, il est retourné à sa cabine. Il a demandé quatre heures de rémunération au taux normal en vertu de la disposition de la convention collective portant sur le rappel au travail, pour le motif qu'il avait quitté son lieu de travail et qu'il y avait ensuite été rappelé. L'employeur a rejeté cette demande parce que, selon lui, c'était tout le navire qui constituait son lieu de travail. L'arbitre a toutefois jugé que l'aire de travail de l'employé en cause se limitait à la partie du navire où celui-ci avait l'habitude d'exécuter son travail; or, il ne travaillait jamais dans sa cabine. Pour ce motif, l'arbitre a conclu que l'employé s'estimant lésé avait été rappelé au travail et il a fait droit au grief. L'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en vue de faire

G-21 Dans l'affaire *Johnson* (dossier de la Commission

n° 166-2-15531), il fallait déterminer si l'employeur avait respecté les désirs de l'employée concernant ses heures de loisir. Il avait ordonné à l'employée, dont l'horaire comprenait des postes de jour et des postes de nuit, d'effectuer un poste autre que celui prévu à son horaire, et ce sans lui donner le préavis requis par la convention collective. Les activités sociales de l'employée ont ainsi été perturbées. La convention collective applicable obligeait l'employeur à faire tout effort raisonnable pour prendre contact avec l'employée touchée et l'informer de toute modification apportée à l'horaire des postes. Si l'employée soulevait des objections sérieuses à l'égard du changement, l'employeur devait faire tout effort raisonnable pour lui donner satisfaction. En l'espèce, l'employée projetait d'aller à une réception à la piscine et de dîner avec des amis. Rien dans la convention collective n'indiquait à quel point les objections de l'employée à l'égard d'un changement de poste devaient être importantes, ni quelle devait en être la nature pour que celles-ci méritent d'être qualifiées de «sérieuses». Il s'agissait donc de déterminer si le fait que les activités sociales de l'employée s'estimaient lésées serait perturbées pouvait justifier une objection sérieuse. D'après l'arbitre, il était facile d'imaginer que certaines objections pourraient susciter beaucoup plus de compréhension de la part de la direction que celles soulevées en l'occurrence, mais il a néanmoins conclu qu'elles méritaient d'être qualifiées de «sérieuses» au sens de la convention collective. Il a ajouté que cette conclusion ne pourrait s'appliquer sans exception, mais qu'elle était certainement valable dans le cas d'un employé qui travaillait par postes selon un horaire de 24 heures sur 24 et de sept jours sur sept. L'arbitre a déclaré qu'il ne voyait pas pourquoi des objections motivées par le désir de ne pas perturber des projets de loisir ne devraient pas susciter de la compréhension en application de la convention collective. D'après lui, un employé travaillant selon un tel horaire éprouvait inévitablement de grosses difficultés à concilier ses loisirs avec ses engagements professionnels. Il est donc souvent difficile pour cet employé de prévoir des activités sociales à des heures qui correspondent à celles où ces parents et amis sont disponibles, même lorsque les horaires sont affichés bien à l'avance, conformément à la convention collective. Par conséquent, dans le cas de tels employés, les objections concernant des changements d'horaire de postes sont jugées sérieuses si elles procèdent du désir de ne pas perturber des activités sociales projetées, et, si l'employeur n'en a pas tenu compte comme il se doit, cela peut justifier un dédommagement.

G-22 Dans l'affaire *Olynyk* (dossier de la Commission n° 166-2-14668), l'employé s'estimaient lésé était un infirmier travaillant à l'infirmière d'un pénitencier fédéral. Comme deux infirmiers seulement étaient de service pendant le poste de soirée ainsi que les fins de semaine et les jours fériés, l'employeur exigeait que ceux qui étaient en service à ces moments-là portent un dispositif de téléappel lorsqu'ils prenaient leurs pauses repas et qu'ils se tiennent près de l'infirmier

infraction très grave et qu'il n'existait aucune circonstance atténuante. La demande que l'employé s'estimant lésé a présentée devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale en vue de faire réviser et infirmer cette décision était en instance à la fin de l'année. (Dossier de la Cour n° A-749-85.)

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-20 Notre époque est marquée d'une plus grande conscience de la qualité de vie, ce qui donne lieu à maintes innovations au niveau de l'aménagement du temps de travail et du temps libre réservé aux loisirs et affecte en conséquence l'utilisation qu'on désire faire des jours de congé annuel. Ceci va de pair avec l'avènement au cours des dernières années des horaires de travail qualifiés de flexibles ou variables. Il devient donc courant de trouver dans les conventions collectives, au chapitre de l'approbation des choix de congés faits par les employés, des dispositions prévoyant que l'employeur, tout en tenant compte des nécessités du service, devra faire un effort raisonnable pour répondre aux demandes des employés et le faire d'une façon qui soit satisfaisante pour ces derniers. Ceci implique qu'un refus ne pourra plus être opposé du revers de la main et que l'employeur devra pouvoir justifier pleinement sa décision, laquelle sera prise en tenant compte des circonstances propres à l'environnement et à l'aménagement du travail pour chaque employé. Dans *Rinfrei* (dossier de la Commission n° 166-2-14913), un employé qui avait élu de prendre quinze lundis consécutifs en congés annuels et qui en avait fait la demande dans le délai imparti à la convention collective, s'était vu opposer une fin de non-recevoir quatre mois plus tard, aux motifs que les nécessités du service ne permettaient pas de faire usage de crédits de congé de la sorte et que la gestion considérerait que les congés annuels devaient être principalement accordés par blocs de semaines. La preuve dans cette affaire avait cependant fait ressortir que l'employé s'était déjà absenté les lundis sans que le service ne s'en ressente, que l'employeur aurait censément été prêt à accorder une partie des congés selon la formule recherchée par l'employé, sans pour autant lui en avoir fait part et surtout, que l'employé en question était jumelé à un collègue de travail aux fins de palier aux cas urgents lors d'absences de l'un des deux et dans le but de ne pas interrompre le service aux clients. Notant que la convention collective ne prévoyait aucunement que les employés devraient prendre leurs congés selon une formule décrite par l'employeur et qu'en fait, elle comportait pour ce dernier l'obligation de chercher à se conformer aux désirs de ceux-ci, l'arbitre a retenu le fait que la preuve révélait que l'employeur voulait que les congés soient pris selon sa formule, ce qui l'a amené à dire qu'une fois les conditions prévues par la convention collective remplies, ce n'est nullement ce que l'employeur veut qui doit prévaloir, mais bien ce que l'employé désire.

réaliste. . . . Étant donné la réalité du monde, on peut accepter les petites inégalités sans en être grandement choqué. Il en va tout autrement dans le cas des inégalités considérables; si l'inégalité est si grande qu'elle choque le sens de la justice du citoyen moyen, elle risque de jeter le discrédit sur l'administration de la justice industrielle.»

G-18 Cette affaire portait sur le congédiement d'un employé civil qui avait dérobé des biens publics sur une base militaire. Une cour criminelle l'avait déclaré coupable et libéré sous condition. Quant à sa complice, membre du personnel militaire, qui avait apparemment été l'instigatrice du vol et s'était assuré l'aide de l'employé s'estimant lésé en lui promettant des faveurs sexuelles, un tribunal militaire l'avait condamnée à payer une amende de \$1,000 et l'avait placée en probation pour une période d'un an. Faisant la distinction entre cette affaire et l'affaire *Barrair* (dossier de la Cour n° A-1208-83), dans laquelle la Cour d'appel fédérale avait jugé que les disparités dans l'application de mesures disciplinaires pouvaient dépendre de certaines «considérations», l'arbitre a conclu que la seule «considération» qui lui avait été soumise, à part le fait que la complice faisait partie du personnel militaire, c'était qu'elle était une femme. Or, pour employer ses propres termes, il n'y avait aucune raison, dans le cas de discipline, «de ne pas tenir les femmes responsables de leurs actes exactement de la même façon que les hommes, ni de ne pas leur imposer exactement les mêmes sanctions». Après avoir jugé que la différence entre les deux mesures disciplinaires n'était pas justifiée, il s'est penché sur l'argument selon lequel le lien de confiance indispensable entre l'employé s'estimant lésé et l'employeur avait été irrémédiablement rompu. Il a indiqué que, si le ministre de la Défense nationale était d'avis que les intérêts de son ministère n'étaient pas compromis par la présence dans ses locaux d'un membre du personnel militaire jugé coupable de l'infraction, il ne pouvait prétendre le contraire dans le cas de son complice. Si l'on pouvait faire confiance à l'un des délinquants, il n'y avait pas de raison de se méfier de l'autre.

G-19 La loyauté est une des obligations particulières qui sont imposées aux fonctionnaires. Ainsi, ces derniers ne doivent pas critiquer ni même sembler critiquer les politiques de l'employeur. Un employé qui enfreint cette règle s'expose à des sanctions sévères, comme le montre l'affaire *Grahn* (dossiers de la Commission n°s 166-2-15093 et 15094). Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, un agent d'enquête et de contrôle à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada, avait sévèrement critiqué la direction, les politiques, les programmes et les clients de cet organisme. Il avait soumis à une revue un manuscrit dans lequel il exposait ces critiques, et ce manuscrit avait servi à rédiger un article condamnant la Commission. L'employé s'estimant lésé a finalement été congédié pour cette faute de conduite. L'arbitre a rejeté le grief parce que, selon lui, l'employé s'estimant lésé avait commis une

allant à l'encontre des procédures et des politiques de l'employeur. Dans l'affaire *Quigley* (dossier de la Commission n° 166-2-14778), un employé s'était servi sans autorisation d'un véhicule de l'État à des fins personnelles, en dehors des heures de travail. Normalement, les employés qui ont besoin de ces véhicules dans l'exercice de leurs fonctions n'ont pas à demander l'autorisation de s'en servir. Des véhicules particuliers sont même assignés aux employés qui doivent travailler en dehors des heures normales. Par ailleurs, les employés savent qu'ils peuvent obtenir d'un superviseur ou d'un gestionnaire la permission de se servir des véhicules en question pour des affaires personnelles urgentes. Toutefois, en l'espèce, l'employé s'estimant lésé avait non seulement omis de demander la permission mais il avait également négligé de signer les registres voulus au moment d'emprunter le véhicule pour son usage personnel. L'arbitre a supposé que l'employé s'estimant lésé croyait qu'il serait en mesure de ramener le véhicule avant que l'on ne s'aperçoive de sa disparition. L'employé a essayé de justifier son geste en parlant d'une «urgence» ou d'une «affaire personnelle», sans toutefois fournir aucune autre explication qui aurait pu excuser le fait qu'il s'était servi du véhicule sans autorisation. Il semblait croire, selon les termes employés par l'arbitre, «qu'il lui suffisait de dire qu'il avait eu à s'occuper d'une affaire personnelle et urgente pour que le droit à l'utilisation du véhicule lui soit automatiquement conféré». Tout en reconnaissant que, en règle générale, ce que les employés font en dehors de leurs heures de travail ne concernent pas l'employeur, l'arbitre a indiqué que l'employé s'estimant lésé ne pouvait jouer sur les deux tableaux. Il ne pouvait pas d'une part chercher à justifier, excuser ou minimiser sa faute et d'autre part prétendre qu'il n'avait pas à définir la nature de l'affaire personnelle pour laquelle il avait utilisé le véhicule parce que cela aurait porté atteinte à sa vie privée. Selon l'arbitre, il incombait sûrement à l'employé en cause de donner spontanément une explication franche et complète, à défaut de quoi il lui fallait juger qu'il n'existait aucune circonstance atténuante.

G-17 Lorsqu'il n'existe aucune considération spéciale, les fautes de conduite similaires devraient donner lieu à des réactions similaires de la part de la direction. Il faut toutefois tenir compte du fait que, dans la Fonction publique fédérale, les mesures disciplinaires sont appliquées par un grand nombre de personnes dont les perceptions peuvent varier, quelles que soient les lignes de conduite, ce qui entraîne inévitablement certaines disparités. Dans l'affaire *MacDonald* (dossiers de la Commission n° 166-2-15227 et 15228), l'arbitre a tiré la conclusion suivante: «L'essentiel du problème peut s'exposer comme suit: si les sanctions sont petites, les inégalités seront nécessairement petites, tandis que si les sanctions sont importantes, les inégalités peuvent également être importantes. D'une certaine façon, la justice est toujours grossière. La perfection est normalement hors d'atteinte pour les êtres humains et une justice parfaite constitue un idéal à viser plutôt qu'une attente

adoptant des lignes directrices, dont il souscrit à l'esprit. Celles-ci, décrivant le harcèlement sexuel comme ayant essentiellement un caractère personnel découlant non de la sensibilité de la victime mais de l'insensibilité du coupable, l'amènent à maintenir le congédiement de l'employé en stipulant que les actes reprochés à l'employé rencontrent la définition de harcèlement sexuel et qu'il lui serait difficile d'en trouver un exemple plus parfait et complet.

G-15 En milieu de travail, certaines situations réclamant de la part de l'employeur une répartition disciplinaire immédiate peuvent survenir où les décisions de cet ordre devant être prises par des représentants de la gestion dûment investis de l'autorité pour ce faire, le seront en leur absence par des subalternes à qui l'autorité de ce faire n'aura pas été déléguée. La question s'est posée dans *Landry* (dossier de la Commission n° 166-2-14695) à savoir si la mesure disciplinaire ainsi imposée sera automatiquement nulle et non avenue. Cette affaire visait le refus par un agent du service correctionnel de continuer à patrouiller l'intérieur de l'enceinte du pénitencier auquel il était affecté après avoir déjà effectué une première ronde au cours du même poste de travail. Ce dernier justifiait sa décision par le risque pour sa sécurité qu'il prétendait exister tout en précisant que sa décision ne constituait pas un «abandon de poste», ce qui aurait fait entrer en jeu la politique de sécurité professionnelle de l'employeur qui permettait l'abandon de poste en cas de danger imminent. Le surveillant en poste imposa sur le champ une suspension de deux jours malgré le fait que son autorité effective était limitée à la formulation de réprimandes verbales ou écrites et à la recommandation d'autres mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, aux termes du code de conduite applicable. Précisant que le code pertinent n'avait pas préséance sur la convention collective s'appliquant à l'employé visé, laquelle ne comportait aucune disposition voulant que soit nulle une décision disciplinaire prise par une personne autre que celle investie de l'autorité pour ce faire, l'arbitre a reconnu que le surveillant visé avait outrepassé son autorité. Il n'en a pas moins maintenu la validité de la mesure disciplinaire initialement imposée au motif que le surveillant exécutant avait, dans les faits, informé le gestionnaire dûment habilité de la situation et de l'action envisagée, que ce dernier n'avait rien dit ou fait pouvant être interprété comme signifiant qu'il désapprouvait la démarche adoptée par son subalterne, et que dans les jours qui ont suivi, il entérina cette décision par écrit alors qu'il aurait pu, s'il avait été en désaccord, la rescinder pour lui en substituer une autre ou la casser purement et simplement.

G-16 Le droit à la vie privée est un droit universel et, dans le domaine des relations entre employeurs et employés, ce droit s'étend sans conteste aux activités auxquelles les employés s'adonnent en dehors des heures de travail, activités qui, en règle générale, ne concernent pas l'employeur. Toutefois, un employé ne peut invoquer ce droit qui, au demeurant n'est pas sans limite, pour refuser d'expliquer des actions

avant son congédiement. L'arbitre a permis à l'employeur de produire les éléments de preuve en question, mais non de s'en servir pour justifier le congédiement. Si l'employeur avait l'intention de prendre une mesure disciplinaire contre l'employée à la suite dudit incident, il aurait dû agir beaucoup plus rapidement. Ainsi, il aurait dû en informer l'employée par écrit et lui infliger une sanction dans un délai raisonnable. Se fondant sur deux autres fautes de conduite, l'employeur a néanmoins réussi à justifier sa décision de congédier l'employée s'estimant lésée, de sorte que le grief qu'elle avait présenté à l'égard de son congédiement a été rejeté.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-14 En cette époque où tous les secteurs de notre société semblent finalement prendre conscience et accorder l'importance due au respect de cette notion des «droits de la personne» qui devrait marquer les rapports entre les divers éléments de notre milieu de vie, le harcèlement sous toutes ses formes et l'abus de pouvoir sont deux types de comportements qui, tout en ayant toujours été inacceptables, sont de plus en plus clairement reconnus comme tel en milieu de travail. Le «harcèlement est une forme de discrimination. Il est généralement un comportement, une conduite, des gestes ou paroles répétées et non désirées, ayant une relation avec le travail et portant sur un des motifs sur lesquels il est interdit de discriminer». C'est en ces termes dans l'affaire *Mourant* (dossier de la Commission n° 166-2-14877) que l'arbitre a énoncé le fondement de sa décision dans cette affaire de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir. Il s'agissait, en l'instance, d'un employé dont la conduite, finalement dénoncée par ses subalternes, avait été, sur une période d'environ trois années, celle d'un homme obsédé par le sexe, presque malade et désireux à tout prix de gêner, humilier et blesser des employés subalternes. Ses agissements allaient des commentaires désobligeants, grossiers et insultants, de même que des sobriquets blessants et un langage profane et vulgaire à l'égard d'employées, à l'exhibition de photographies gênantes et obscènes ou d'objets associés à la sexualité, de contacts physiques, atouchements, caresses et autres non sollicités, de voies de faits, de requêtes importunes, et du récit de ses prouesses sexuelles. Durant cette même période, l'employé s'estimant lésé s'était également servi de son poste et du fait qu'il était en autorité pour faire des demandes qui n'avaient aucunement trait au travail des employées. Notant que l'unique défense soulevée par l'employé en question avait été que ce dernier prétendait n'avoir jamais pensé que de tels agissements le rendaient coupable de harcèlement, et soulignant que ce dernier connaissait la politique adoptée par l'employeur à cet égard, mais qu'il ne s'en préoccupait pas, l'arbitre a fait valoir qu'il ne fait aucun doute que le harcèlement sexuel ne doit pas être toléré au travail et qu'à l'instar de maintes sociétés privées, l'employeur, à bon droit, a voulu empêcher ce genre de conduite en

l'intimé sur le plan administratif était une question qui, en réalité, ne pouvait influencer sur le règlement du grief dont il était saisi, parce que l'affaire qui avait donné lieu à l'enquête demandée par l'employeur lui avait été soumise par le biais de la procédure de règlement et d'arbitrage des griefs créée par la Loi et que, par conséquent, il devait donner à la partie lésée l'occasion de se faire entendre. L'arbitre a donc jugé qu'il n'était pas obligé de déterminer si l'employé avait ou non été traité équitablement par la commission d'enquête. S'il l'avait été, il n'y avait rien à corriger et si, au contraire, il y avait eu déni d'équité, le recours à la procédure de règlement des griefs et surtout, à la procédure d'arbitrage, considérée comme une audition *de novo* où l'employé était pleinement conscient des accusations portées contre lui et où il avait toutes les possibilités d'y répondre, permettait de remédier à la situation.

G-12 Dans l'affaire *Lau* (dossier de la Commission n° 166-2-15388), l'employée s'estimant lésée était vérificateur de l'impôt, à Revenu Canada, Impôt. Elle avait été congédiée pour avoir censément présenté de fausses déclarations d'impôt. L'employeur a fait valoir que ce geste était incompatible avec son maintien en fonction au Ministère. L'employée s'estimant lésée a prétendu que le témoignage des agents du Ministère quant à la teneur de ses déclarations d'impôt ne pouvait être admis en preuve étant donné que les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu lui interdisaient de divulguer de tels renseignements. L'employeur a cependant affirmé que la présentation de ces éléments de preuve devant un arbitre ne faisait pas partie des interdictions énoncées dans la Loi de l'impôt sur le revenu. L'arbitre a conclu qu'il devait admettre tous les éléments de preuve pertinents que les parties désiraient présenter à l'appui de leurs positions respectives. Il ne lui incombaît pas de déterminer si les dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu interdisaient aux agents de Revenu Canada de divulguer des renseignements concernant les déclarations d'impôt de l'employée s'estimant lésée. C'étaient les agents eux-mêmes qui devaient juger si, dans les circonstances de l'affaire, ils étaient assujettis à l'interdiction susmentionnée. Les deux parties ont alors demandé que l'audition soit ajournée, car leurs témoins respectifs hésitaient à faire une déposition tant que la question de savoir si l'article 241 de la Loi de l'impôt sur le revenu leur interdisait ou non de le faire n'aurait pas été tranchée par une autorité en la matière. L'arbitre a accordé l'ajournement à certaines conditions.

G-13 Dans l'affaire *Schuberg*, (dossiers de la Commission nos 166-2-15123, 15159, 15350 et 15424), l'employée s'estimant lésée s'est vu infliger plusieurs suspensions et a finalement été congédiée pour une série d'actes d'insubordination. L'employeur a tenté d'invoquer de nombreuses fautes de conduite pour justifier le congédiement. L'employée s'estimant lésée s'est opposée à ce que soit admis des éléments de preuve liés à un incident qui s'était produit plus d'un an

le fait d'admettre cette preuve encouragerait peut-être d'autres personnes à recourir à cette pratique.

G-10 Après avoir conclu qu'il devait exclure ce genre de preuve, l'arbitre a indiqué que, pour avoir des relations de travail saines, il importait au plus haut point que l'employé et son superviseur puissent avoir des discussions franches, sans craindre de part et d'autre que leurs propos soient secrètement enregistrés et utilisés au cours d'une procédure d'arbitrage subséquente, peu importe que ces discussions portent sur l'application ou l'interprétation correcte d'une convention collective, l'imposition de sanctions disciplinaires, des conseils sur des méthodes de travail inacceptables ou toute autre question ayant trait au travail. L'arbitre a jugé qu'il fallait décourager tout ce qui pouvait entraver ce genre de discussion, car il s'agissait là d'une considération contraignante relative aux relations de travail, et que si l'enregistrement était admis en preuve, cela constituerait un fait nouveau fort peu souhaitable.

G-11 À l'instar de la justice naturelle qui caractérise les procédures judiciaires ou quasi judiciaires, l'équité des procédures administratives est un principe qui est de plus en plus souvent invoqué, à mesure que ses partisans se font plus nombreux. On la définit comme étant l'obligation de traiter un accusé de manière équitable, et elle englobe son droit de connaître les arguments auxquels il devra répondre, son droit à une défense pleine et entière, et celui d'être informé qu'une décision défavorable pourrait entraîner des mesures disciplinaires sévères. Dans l'affaire *Van Der Graaf* (dossier de la Commission n° 166-2-14940), l'arbitre devait déterminer si une mesure administrative pouvait être annulée parce qu'elle n'était pas conforme aux règles de l'équité des procédures. Dans cette affaire, un employé avait été accusé d'avoir eu un comportement irresponsable et incompatible avec les fonctions de son poste, c'est-à-dire qu'au cours d'une enquête administrative, il avait démenti des accusations qu'il avait formulées antérieurement contre un de ses collègues, accusations qui avaient incité l'employeur à mettre une commission d'enquête sur pied. Or le rapport de la commission chargée de faire enquête sur la conduite de la personne visée par les accusations de l'employé s'estimant lésé dénonçait le comportement irresponsable de ce dernier. Dans l'affaire *Van Der Graaf* (supra), l'employé a soutenu que l'arbitre devait juger s'il avait été traité équitablement dans le cadre de l'enquête administrative. Dans le cas contraire, la décision de l'employeur de lui imposer une suspension de 20 jours aurait été nulle. Selon l'arbitre, il fallait déterminer si un employé victime d'un déni d'équité procédurale pouvait obtenir réparation par le biais de la procédure d'arbitrage prévue par la Loi. Se fondant sur de récents arrêts de la Cour d'appel fédérale dans *C.F.I.C. et D. Lewis* (dossier de la Cour n° A-284-84, non publié) et *R.C. Triple et la Reine* (dossier de la Cour n° A-66-85, non publié), l'arbitre a conclu que le respect ou le non-respect de l'obligation de traiter équitablement

G-9 En droit, il est bien reconnu que les arbitres des tribunaux administratifs peuvent décider de leurs propres procédures et que, contrairement aux tribunaux judiciaires, ils ne sont pas liés par des règles de preuve ou de procédure rigides. Bien qu'ils soient assujettis aux règles de la justice naturelle, les arbitres peuvent admettre certains éléments de preuve qui seraient jugés inadmissibles par un tribunal judiciaire. Par conséquent, dans de nombreux cas, l'admissibilité ou l'inadmissibilité de certains éléments de preuve, ou encore l'acceptation de certaines façons de procéder, dépendra de facteurs typiques liés à la nature particulière du domaine des relations de travail. Tel a été le cas, par exemple, dans l'affaire *Dearnaley*, (dossiers de la Commission nos 166-2-15008, 15009, 15154 et 15155). Un employé avait subrepticement enregistré les conversations d'un superviseur avec qui il ne s'entendait pas et avait cherché à produire les bandes magnétiques comme preuve pendant le contre-interrogatoire dont ce dernier avait fait l'objet à l'audition qui avait eu lieu au sujet d'une mesure disciplinaire que ce superviseur avait prise contre lui. Toutefois, l'employeur a affirmé que des enregistrements de cette nature ne pouvaient être admis au cours d'une procédure d'arbitrage. L'arbitre a jugé que, dans les juridictions du Canada où les arbitres n'ont pas officiellement le pouvoir de s'écarter des règles de preuve strictes, il semble généralement admis qu'ils ont néanmoins le droit de le faire. Il a ajouté que le raisonnement *a contrario* était également valable, c'est-à-dire qu'un arbitre, vu qu'il n'est pas lié par les règles strictes de la preuve, a également le pouvoir d'exclure des éléments de preuve qui seraient jugés admissibles par des tribunaux judiciaires. Il a fait observer que la question de savoir si, en relations de travail, il existait des considérations contraignantes pour exclure les enregistrements clandestins de conversations tenues au lieu de travail ne semblait jamais s'être posée dans une procédure d'arbitrage de griefs. Il a rejeté la question de la fiabilité de ces enregistrements, car celle-ci aurait pu faire l'objet de témoignages d'experts, tout comme d'ailleurs une foule d'autres questions. Il a cependant indiqué que la crainte que de tels enregistrements ne soient pas authentiques ne devrait pas nous inciter à les rejeter systématiquement. D'après lui, il est difficile de voir pourquoi il faudrait craindre qu'une commission de relations de travail ou un arbitre, contrairement aux autres tribunaux, ne pourrait pas décider si ces bandes sont exactes sur la base d'une preuve admissible. Il a toutefois reconnu qu'un tribunal du travail, et donc ses arbitres, devait tenir compte de l'incidence que ce genre de preuve pouvait avoir sur les relations existant entre la direction et les travailleurs. Selon l'arbitre, une des considérations contraignantes qui devaient entrer en ligne de compte, c'est la nécessité de favoriser les communications franches et libres qui sont nécessaires à l'établissement de relations solides. Dans cette affaire, il fallait déterminer s'il convenait ou non de tolérer l'enregistrement secret de conversations, car il ne fallait pas oublier que

mesure disciplinaire aurait pu être imposée et en l'absence de laquelle le renvoi de l'employé ne serait pas survenu.

G-7 Dans l'affaire *Trafford* (dossier de la Commission n° 166-2-14366), l'employé s'estimant lésé a demandé que l'employeur lui verse une prime de poste au taux prévu par la convention collective. La preuve a révélé que, pendant les négociations collectives, l'employeur et l'agent négociateur avaient convenu que les employés compris dans l'unité de négociation toucheraient un certain montant par poste. Mais, dans la convention collective, la clause en question mentionnait par erreur que ce montant devait être versé par heure plutôt que par poste. L'employeur a demandé à l'arbitre de corriger la convention collective de façon qu'elle fasse état de la véritable entente conclue par les parties. L'arbitre a cependant jugé que, bien que toutes les conditions nécessaires pour qu'une cour de justice procède à une telle rectification eussent été remplies, il n'avait pas compétence pour corriger la convention collective. En effet, le paragraphe 95(2) de la Loi interdit à un arbitre de rendre une décision concernant un grief si cette décision «aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective ou d'une décision arbitrale». Or l'employeur lui demandait effectivement de modifier le libellé de la convention collective. L'arbitre a également fait fond sur deux jugements de la Cour suprême du Canada pour conclure qu'un arbitre imposé par la Loi n'avait pas de compétence intrinsèque et que, par conséquent, il ne pouvait accorder de redressement en «equity» comme des rectifications: *Port Arthur Shipbuilding Co. c. Arhurs et al.* (1968) 70 D.L.R. (2d) 693 et *Metropolitan Toronto Police Association et al. c. Metropolitan Toronto Board of Commissioners of Police* (1974) 45 D.L.R. (3d) 548. Pour ces motifs, l'arbitre a rejeté la demande de rectification faite par l'employeur et a fait droit au grief.

G-8 Dans l'affaire *Stokes* (dossier de la Commission n° 166-2-14619), l'employé s'estimant lésé était un pompier qui, dans l'exercice de ses fonctions, pouvait être appelé à porter un appareil respiratoire. L'employeur l'a renvoyé chez lui quatre jours de suite en raison de la longueur excessive de ses favoris. Comme il n'avait pas travaillé les jours en question, il n'avait pas été rémunéré. L'employé s'estimant lésé a prétendu que l'employeur l'avait en réalité suspendu de ses fonctions et il a renvoyé son grief à l'arbitrage en vertu de l'alinéa 91(1)b) de la Loi. L'employeur a soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour trancher le grief parce que la mesure qu'il avait prise était administrative plutôt que disciplinaire. La preuve a révélé que, pour qu'un appareil respiratoire soit efficace, il fallait que le masque adhère à la peau de façon à assurer une étanchéité parfaite. Or les longs favoris de l'employé pouvaient empêcher cette étanchéité et, de ce fait, pouvaient représenter un danger tant pour ses collègues que pour lui-même. L'arbitre a conclu que les préoccupations de l'employeur avaient d'avantage trait à la sécurité qu'à la discipline. Il a donc rejeté le grief faute de compétence.

par surcroît que l'employeur reconnaisse avoir mal interprété la convention collective.

G-5 Depuis le jugement rendu par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Jacmain c. le Procureur général du Canada* [1978] 2 R.C.S. 15, il semble accepté qu'un arbitre ne peut connaître un grief résultant d'un renvoi en période de stage fondé sur l'article 28 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, même lorsque la conduite constituant le fondement de la décision prise par l'employeur aurait pu être considérée par ce dernier comme un motif de mesure disciplinaire. Dans l'affaire *Tighe* (dossier de la Commission n° 166-2-15122) cependant, l'arbitre semble avoir fortement nuancé cette interprétation du jugement précité. Dans cette affaire, l'employé a été renvoyé en période de stage, mais l'employeur avait reconnu que le principal élément ayant entraîné ledit renvoi aurait pu donner lieu à une mesure disciplinaire. L'arbitre a reconnu que la principale difficulté qu'il rencontre lorsqu'il exerce sa compétence dans un tel cas découle du fait qu'il n'a pas le pouvoir de juger de la validité ou de la pertinence de tout motif non disciplinaire invoqué par l'employeur pour justifier un tel renvoi, et qu'il s'ensuit qu'il doit mettre fin à son enquête sur une telle cessation d'emploi dès qu'il appert que son fondement n'est pas disciplinaire. L'arbitre dans l'affaire *Tighe* (supra) n'en est pas moins arrivé à la conclusion qu'il avait compétence pour enquêter sur une cessation d'emploi prenant la forme d'un renvoi en cours de stage dans les cas bien particuliers où il est établi que l'employeur n'aurait pas mis fin à l'emploi du stagiaire n'eût été une présumée faute de conduite du genre de celle qui entraînerait une mesure disciplinaire dans le cas d'un employé non en stage.

G-6 Admettant qu'il s'loignait du courant jurisprudentiel prédominant au chapitre de la question de savoir si le concept de la mesure disciplinaire entraînant le congédiement peut inclure un renvoi en cours de stage pour des motifs disciplinaires, l'arbitre s'est dit d'avis que l'article 91 de la Loi l'habilitait à enquêter sur la raison d'une cessation d'emploi et que si cette raison est un présumé comportement du genre de celui qui aurait donné lieu à une mesure disciplinaire si l'employé n'avait pas été en stage, il avait compétence même si l'employé s'estimant lésé avait été renvoyé en cours de stage. Selon l'arbitre, une telle conclusion ne signifiait pas qu'il fallait mettre en doute la pertinence de la décision prise par la direction de procéder par le biais du renvoi en période de stage prévu à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, vu le droit très étendu de l'employeur à ce chapitre, aux dires de la Cour suprême. Là où il faut distinguer, selon l'arbitre, c'est que même si l'employeur peut choisir de procéder à un renvoi en cours de stage, il ne peut priver un employé du droit que lui confère la Loi de renvoyer son grief à l'arbitrage si «l'essentiel» du motif de la cessation d'emploi est une présumée faute de conduite pour laquelle une

[1981] 1 C.F. 109 voulant qu'un «requérant ne pouvait présenter à l'arbitrage un nouveau grief ou un grief différent, ni transformer son grief en un grief contre une mesure disciplinaire entraînant le congédiement» au sens de la Loi, l'arbitre a rejeté la demande de modification.

G-3 Les nombreuses étapes que comporte la procédure interne de règlement des griefs, de même que la procédure d'arbitrage proprement dite, sont souvent l'occasion, si ce n'est la cause, d'offres de règlement formulées par l'une ou l'autre partie impliquée. Lorsqu'elle semble répondre favorablement au redressement recherché par l'employé qui a présenté le grief, on serait tenté de conclure que la formulation d'une telle offre vient mettre un terme à la démarche de grief proprement dite. Tel n'est toutefois pas nécessairement le cas si l'on tient compte du libellé de l'article 91 de la Loi qui prévoit que tout grief répondant aux exigences de la Loi peut être renvoyé à l'arbitrage, et instruit à ce stade, s'il n'a pas été réglé d'une manière satisfaisante pour l'employé qui l'a produit. Dans l'affaire *ComEAU* (dossier de la Commission n° 166-2-14716), l'employé s'estimant lésé, qui cherchait par son grief à se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées, s'était vu offrir par l'employeur la somme d'argent demandée dans le grief et ce dernier demeurait disposé à en effectuer le paiement au moment de l'audition devant l'arbitre. Se fondant sur ce fait, l'employeur prétendait devant l'arbitre que le grief était «régulé», nonobstant le fait que l'employé n'avait pas accepté le «réglement» offert, et que par conséquent, l'arbitre voyait disparaître sa compétence de se prononcer sur l'interprétation à donner à la clause de la convention collective fondant le grief, interprétation au sujet de laquelle l'employeur et l'employé ne s'entendaient toujours pas. Notant que la question en litige pouvait éminemment faire l'objet d'un grief individuel et qu'en conséquence, il était impossible de procéder différemment, soit par le biais d'un renvoi aux termes de l'article 98 de la Loi réservé à l'agent négociateur ou à l'employeur, l'arbitre a fait remarquer que l'employé s'estimant lésé ne recherchait pas un dédommagement pécuniaire, mais plutôt une clarification du sens à donner à une clause de la convention collective pertinente, et ce dans son intérêt, dans l'intérêt des autres employés et dans celui de son agent négociateur, le tout peut-être même en prévision d'une future ronde de négociations collectives. Selon l'arbitre, il ne faisait aucun doute qu'il s'agissait là d'une fonction légitime de la procédure d'arbitrage des griefs.

G-4 Citant la disposition de l'article 91 de la Loi, l'arbitre a soutenu dans sa conclusion qu'une offre de paiement en l'occurrence n'équivalait pas à un règlement. À son avis, le libellé de cette disposition laisse entendre que, même si l'employeur avait «fait droit» au grief en versant la somme demandée avant le renvoi à l'arbitrage, il aurait été encore possible pour l'employé de renvoyer son grief à l'arbitrage. Celui-ci n'avait «pas été réglé d'une manière satisfaisante pour lui» car il voulait

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique restreint à certains types les griefs susceptibles d'être soumis à la procédure d'arbitrage à savoir, ceux visant l'interprétation ou l'application d'une convention collective et ceux visant certains genres de mesure disciplinaire. Dans un cas comme dans l'autre, une fois épuisée la procédure interne de règlement, l'employé au sens de la Loi dont le grief n'a pas été réglé à sa satisfaction à ce stade, peut le soumettre à l'arbitrage, à condition qu'il ait qualité pour ce faire et que la nature du grief s'inscrive dans le cadre restreint de la compétence de l'arbitre à ce chapitre. En cas de différend sur ces derniers points, le fardeau d'établir qu'on satisfait aux exigences de la Loi reviendra à la personne ayant formulé le grief.

G-2 Dans l'affaire *Ostiguy* par exemple (dossier de la Commission n° 166-2-15064), l'arbitre a été appelé à trancher une objection préliminaire déclaratoire de compétence soulevée au motif que le grief tel que libellé ne s'inscrivait pas dans les catégories de griefs susceptibles d'être renvoyés à l'arbitrage, lesquelles sont énoncées à l'article 91 de la Loi. Dans cette affaire, l'employé visé contestait sa mise à la retraite à 65 ans, c'est-à-dire la décision de l'employeur de ne pas prolonger son emploi en raison de son âge. Le grief soumis initialement ne comportant aucune allégation de mesure disciplinaire, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre à instruire ledit grief. L'employé a attendu le début de l'audition de son grief original pour présenter une modification à ce dernier qui aurait eu pour effet de stipuler que la mesure prise par l'employeur constituait une manière déguisée de mettre un terme à son emploi pour un motif disciplinaire. Appliquant la doctrine voulant qu'un grief puisse être modifié, même à l'audition, à condition que cette modification ne représente pas en réalité une tentative de substituer, sous le couvert d'un amendement, un grief de nature entièrement différente de celui initialement produit, l'arbitre en est venu à la conclusion qu'une telle modification aurait en réalité cette conséquence, ce qu'il ne pouvait autoriser en l'absence du consentement de toutes les parties concernées. Citant le jugement de la Cour d'appel fédérale dans *J.F. Burchill c. le Procureur général du Canada*

les Règlement et règles de procédure de la CRTFP à l'égard des griefs ayant trait à la classification. L'employeur a soutenu qu'elle n'a pas l'autorité de rendre une telle ordonnance, car c'est à lui que l'article 7 de la Loi donne le pouvoir discrétionnaire unilatéral de classer les postes. Il a aussi fait valoir que la procédure de règlement de griefs en matière de classification est une «procédure administrative de réparation... prévue en vertu d'une loi du Parlement», comme le déclare l'article 90 de la Loi, et que des mesures de classification ne peuvent pas faire l'objet d'un grief en vertu de cet article.

F-9 La Commission a jugé que, tout en établissant solidement l'autorité de l'employeur en matière de classification, l'article 7 n'exclut pas du cadre de la Loi tout ce qui a une incidence dans ce domaine. Si la procédure de règlement des griefs en matière de classification était sous le contrôle exclusif de l'employeur, celui-ci serait libre de refuser à des employés la possibilité de faire traiter leurs griefs. Il faudrait un langage des plus explicites pour persuader la Commission que le Parlement, par l'article 7, a eu l'intention de refuser aux employés le droit de contraindre l'employeur à une réponse formelle concernant la bonne classification de leurs postes. En outre, elle a été d'avis que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique traite expressément des griefs et que les pouvoirs conférés au Conseil du Trésor par la Loi sur l'administration financière ne s'étendent pas à eux. La procédure de règlement des griefs en matière de classification établie par l'employeur ne peut donc pas être considérée comme «une procédure administrative de réparation... prévue en vertu d'une loi du Parlement». Ce pourquoi, elle a rejeté l'objection soulevée contre sa compétence pour l'examiner.

F-5 Dans l'affaire *Joan Churchill et l'Office national du film* (dossier de la Commission n° 161-8-320), la Commission a entendu une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi et portant sur une pratique de l'employeur consistant à engager des personnes pour des contrats à court terme. La plaignante a prétendu que l'employeur a délibérément passé avec elle plusieurs contrats d'une durée inférieure à six mois, afin de l'empêcher d'acquiescer les droits d'un «employé», selon la définition que l'article 2 de la Loi donne de ce terme. L'employeur a soutenu que, même s'il a adopté cette pratique, elle n'enfreint pas le paragraphe 8(2) de la Loi et ne peut pas servir de base à une plainte en vertu de l'article 20.

F-6 La Commission a rejeté cet argument. Elle s'est dite convaincue que si l'employeur a eu pour motif, en passant lesdits contrats, d'empêcher la plaignante d'acquiescer le statut d'«employé» selon la définition de la Loi et donc de la priver des droits de négociation collective, il a vraiment enfreint l'alinéa 8(2)b) de la Loi. La plaignante n'a pas réussi à établir contre lui une preuve suffisante à première vue, le mode d'établissement des contrats n'étant pas clair. Toutefois, si elle y était parvenue, il aurait alors incombé à l'employeur d'établir son motif, car c'est lui qui en connaît tous les détails.

F-7 Dans une autre demande présentée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission a examiné une plainte portant sur le droit d'une employée à présenter un grief. L'employeur a offert à la plaignante une mutation latérale qu'elle a acceptée, réflexion faite. Elle a aussi demandé à être autorisée dans ses nouvelles fonctions, à conserver les arrangements de travail subsidiaires de son poste actuel. La première partie défenderesse, le gestionnaire du bureau, lui a dit qu'elle n'y serait pas autorisée. La plaignante a alors accepté le poste dans les conditions indiquées, mais s'est réservée le droit de présenter un grief contre la décision de ne pas autoriser lesdits arrangements. Le gestionnaire du bureau a déclaré qu'un accord donné dans ces conditions était inacceptable et s'est appliqué à combler le poste au moyen d'un concours public. Il a admis en preuve que ladite employée l'aurait obtenu si elle n'avait pas déclaré son intention de présenter un grief contre sa décision. La Commission a donc conclu que la plaignante s'est vu refuser le poste parce qu'elle a voulu exercer son droit de présenter un grief et, comme il s'agit là d'une infraction à l'alinéa 8(2)c) de la Loi, elle a admis la plainte (*L. Connick et A. Doig et G. Everard*, dossier de la Commission n° 161-2-329).

F-8 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission n° 148-2-1053), la Commission a examiné l'étendue de son pouvoir de révision la procédure de règlement des griefs en matière de classification. En vertu de l'article 18 de la Loi, l'agent négociateur lui a demandé de rendre une ordonnance enjoignant à l'employeur d'observer l'article 90, ainsi que

termes «unité de négociation». Dans sa décision, elle a remarqué que le paragraphe 32(3) de la Loi stipule qu'un employé ne peut pas faire partie d'une unité de négociation dont les membres ont des fonctions se rattachant à une catégorie d'occupations autre que la sienne. Elle a donc décidé qu'il n'était pas possible d'inclure l'économiste dans l'unité de négociation de l'administration et du service extérieur.

F-3 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de Commission n° 145-18-227), l'employée en cause était responsable du journal de la Base. Cette publication absorbait la plus grande partie de son temps, dont elle consacrait moins d'un tiers à l'administration de bureau. Elle recevait un salaire de base et aussi une commission sur les ventes publicitaires. Lorsque l'agent négociateur a présenté une demande d'accréditation, l'employeur s'est opposé à ce qu'elle soit incluse dans l'unité de négociation du soutien administratif. La Commission a jugé que, du moment qu'elle recevait un salaire régulier, elle était une employée au sens de la Loi, mais qu'elle ne faisait pas assez de travail administratif pour être rattachée à la catégorie du soutien administratif et ne pouvait donc pas faire partie de ladite unité.

F-4 À la suite d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 25 de la Loi, la Commission a examiné si elle devait surseoir à l'une de ses décisions en instance d'appel. L'affaire portait sur deux demandes d'accréditation à propos desquelles elle avait statué que des interviewers principaux et des interviewers employés par le ministère des Approvisionnement et Services étaient, en vertu des dispositions de la Loi sur la statistique, des employés du Conseil du Trésor au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Le Conseil du Trésor a demandé à la Division de première instance de la Cour fédérale de rendre une ordonnance interdisant à la Commission de continuer à examiner lesdites demandes. La Commission a accepté de surseoir à sa décision en attendant celle de cette Cour. La Cour fédérale ayant rejeté la demande, le Conseil du Trésor en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale et a réclame que la Commission continue sa suspension en attendant le jugement de cette dernière. La Commission a comparé le préjudice que l'employeur invoquait au cas où elle continuerait ses procédures et celui qu'un retard dans l'acquisition des droits de négociation entraînerait pour les employés. Elle a conclu que la poursuite des procédures ne causerait pas un préjudice important à l'employeur. Elle a aussi remarqué que, bien que l'appel de l'employeur portait sur une question entrant dans sa compétence, dans des circonstances analogues, d'autres commissions de relations de travail avaient poursuivi. Elle a donc rejeté la demande de révision (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Commission n° 125-2-41).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F-1 Dans une décision, qui aura une grande influence sur l'accréditation des associations d'employés comme agents négociateurs, la Commission a déclaré qu'elle serait convaincue que la majorité des membres d'une unité de négociation désiraient être représentés par l'association requérante lorsque la majorité des votants se seraient prononcés dans ce sens. Il s'agissait là d'un revirement de sa part, sa position précédente étant que cette dernière devait avoir l'appui de la majorité de tous les employés de l'unité. Ce faisant, elle a adopté le raisonnement suivi par la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique dans une affaire similaire. Celle-ci avait conclu que lorsqu'une forte majorité des membres d'une unité avait voté et qu'une majorité incontestable des votants avait indiqué une préférence pour un certain représentant, elle considérerait que cette préférence était aussi celle de la majorité de l'ensemble de l'unité de négociation. La Commission a précisé que lorsque la participation au scrutin était faible, un vote majoritaire pouvait ne pas être considéré comme indiquant les désirs de la majorité de l'ensemble de l'unité de négociation. Toutefois, ce n'était pas le cas dans l'affaire dont elle était saisie. Elle a donc agréé la demande de révision et accordé la requérante à titre d'agent négociateur des employés membres de l'unité de négociation (*Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 401, et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes*, dossier de la Commission n° 125-18-39).

F-2 Dans deux affaires, la Commission a examiné si un employé pouvait être inclus dans une certaine unité de négociation. Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences humaines* (dossier de la Commission n° 147-15-29), l'agent négociateur requérant lui a demandé de décider qu'un économiste faisait partie de l'unité de négociation comprenant tous les employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Ledit économiste était le seul membre restant de l'unité de négociation de la catégorie scientifique et professionnelle et la Commission avait révoqué le certificat de l'agent négociateur pour cette unité puisqu'elle ne correspondait plus à la définition que l'article 2 de la Loi donne aux

griefs des employés au nom de l'employeur) a été consignée au paragraphe E-8 du Rapport annuel de 1984-1985.

E-23 Au cours de l'année étudiée, 92 propositions ou objections à des propositions, dont dix relevaient de l'alinéa e), ont été retirées par les parties avant la tenue d'un examen. Dans les 92 cas, les personnes en cause étaient des employés du Conseil du Trésor.

E-22 La Commission a effectué 19 examens portant sur des personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Treize de ces personnes étaient des employés du Conseil du Trésor et six étaient des employés d'un employeur distinct. Aucun des dix-neuf examens ne concernait des exclusions proposées en vertu de l'alinéa e). La décision que la Cour d'appel fédérale a rendue à l'égard des affaires visées par l'alinéa e) (employés chargés de s'occuper officiellement des

EXAMENS

E-21 La nomination d'un médiateur pendant une audition d'arbitrage est sans précédent. Le litige portait sur les heures de travail et l'enseignement dispensé en classe par les professeurs de langues. Tout au long des négociations, les parties ont été dans une impasse et y sont restées devant le tribunal d'arbitrage. La Commission a ajourné l'audition, afin d'examiner certaines questions de compétence, et a invité les parties à poursuivre les négociations sur le point litigieux pendant en leur laissant à entendre qu'elles pouvaient disposer des services d'un médiateur. Elles ont profité de cette occasion pour continuer les négociations et recourir à un médiateur; mais, malheureusement, les parties n'ont pas réussi à se mettre d'accord et le litige a été renvoyé au tribunal d'arbitrage.

E-20 Deux médiateurs ont été nommés: l'un à la suite de la grève à Valcartier et l'autre pendant une audition d'arbitrage concernant le groupe de l'enseignement. À Valcartier, le médiateur a servi de catalyseur. Il a rencontré les parties et, après leur avoir fait entrevoir les solutions possibles, a ajourné les séances pendant une courte période. Pendant ce temps, les parties ont échangé d'autres idées et en sont arrivées à une entente.

MÉDIATION

E-19 Dans trois des quatre rapports déposés par un bureau de conciliation, les parties ont conclu une entente au cours de négociations directes subséquentes. Dans le quatrième cas, celui des employés du Personnel des fonds non publics travaillant à la BFC de Valcartier, les parties n'ont pas réussi à s'entendre, bien que le bureau de conciliation ait rédigé un rapport unanime; une grève ayant été déclenchée à la Base, un médiateur a été nommé et les a rencontrées.

distincts. Dans quatre cas, les parties ont reçu l'aide de médiateurs du personnel et dans un cas, elles se sont entendues au cours de nouvelles négociations menées après une tentative de médiation. Elles ont conclu une entente au nom du groupe de la réparation des navires (côte est) avec l'aide du bureau de conciliation.

E-12 En même temps, l'employeur a demandé l'aide d'un conciliateur pour les négociations de la «deuxième phase» touchant 16 unités comprises dans 12 groupes; l'agent négociateur a présenté trois demandes similaires au nom de trois autres unités de négociation. Sur ces 15 demandes, les parties se sont entendues sur deux. Il s'agissait du groupe des équipages de navire et de celui des commis aux écritures et aux règlements. Dans le premier, il y a eu une nomination mais pas d'entente. Dans le second, la demande a été retirée par la suite et une entente a été conclue sans l'aide d'un tiers.

E-13 Sur les 12 demandes restantes, 10 visaient des unités de négociation dont les membres travaillaient pour des «employeurs distincts». À la fin de la période à l'étude, sept avaient abouti à la nomination d'un conciliateur et trois étaient en instance.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-14 Au cours de l'année, la Commission a reçu 35 demandes d'établissement de bureaux de conciliation, dont 34 émanaient d'agents négociateurs et une avait été présentée conjointement par l'employeur et l'agent négociateur. Sur les 34 demandes précitées, 27 ont été faites au nom de groupes au cours des négociations de la «deuxième phase» entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor.

E-15 La définition du mandat des deux premiers bureaux de conciliation portait surtout sur les questions connexes des changements technologiques et de la sécurité d'emploi. La première décision rendue vise le groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants) et la seconde, le groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants).

E-16 L'employeur et l'agent négociateur ont poursuivi les négociations des points litigieux de la «deuxième phase» et ont conclu une entente de principe au nom de trois des plus importants groupes: les commis aux écritures et aux règlements de la catégorie du soutien administratif; les manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants) de la catégorie de l'exploitation; et l'administration des programmes de la catégorie de l'administration et du service extérieur.

E-17 Ces ententes ont créé une tendance qui a encouragé les parties à négocier des conventions collectives pendant la «deuxième phase» au nom de plusieurs autres groupes pour lesquels elles avaient demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Ainsi, à la fin de l'année, sur les 35 demandes présentées, 23 étaient gardées en instance pendant que des négociations complémentaires étaient menées ou prévues.

E-18 Les cinq ententes conclues avant l'audition d'un bureau de conciliation (Tableau 12) mettaient toutes en cause des employeurs

demande.

E-11 Une partie a demandé qu'un conciliateur soit nommé pour faciliter les négociations de la «première phase» entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor. Après avoir examiné le cas, le président a décidé de ne pas donner suite à cette

E-10 L'Institut professionnel et le Conseil du Trésor n'ont pas réussi à se mettre d'accord sur un conciliateur dans leur situation exceptionnelle. Le 4 février 1986, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a nommé M. Vincent Ready qui, avec l'aide du Directeur des Services de médiation, a fait sortir les parties de leur impasse. Le 27 février, elles ont signé un mémoire d'entente au nom des 18 groupes compris dans la négociation menée à la même table.

E-9 La Commission a reçu 29 demandes de nomination d'un conciliateur concernant 88 unités de négociation. Sur ce total, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada en a présenté une au nom de 18 unités et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, une autre au nom de 36 unités.

CONCILIATION

E-8 En janvier 1986, les deux principaux agents de médiation ont quitté les postes qu'ils occupaient à la Commission par suite d'une retraite anticipée facultative que le gouvernement a offerte aux cadres supérieurs. Heureusement, le Bureau des services de médiation, ayant toujours maintenu sa politique consistant à recourir à des neutres de «l'extérieur» ainsi qu'au personnel de la Commission, a facilement disposé des compétences nécessaires et les services de conciliation et de médiation n'ont pas été réduits.

E-7 En même temps que la négociation d'une convention cadre, les négociations menées à une même table au nom d'unités multiples et la conciliation, la Commission a reçu des demandes concernant la nomination de conciliateurs et de médiateurs et l'établissement de bureaux de conciliation, comme l'indique le tableau 12.

En même temps que la négociation d'une convention cadre, les négociations menées à une même table, la Commission a procédé à des négociations multiples. En décembre 1985, les deux parties ont abouti en l'occurrence à une impasse et ont demandé les services d'un conciliateur pour les aider à arriver à une entente.

Elle comprend aussi la conciliation exécutoire, mais qui se fonde sur les procédures prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Comme, en fait, les 18 unités négocieront simultanément à la même table, la Commission a assimilé ce procédé à des négociations menées au nom d'unités multiples. En décembre 1985, les deux parties ont abouti en l'occurrence à une impasse et ont demandé les services d'un conciliateur pour les aider à arriver à une entente.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 Au cours des derniers mois de l'année financière précédente, les négociations collectives ont toutes repris et se sont poursuivies pendant la période à l'étude. Plusieurs caractéristiques des relations entre les principales parties ont contribué à rendre cette année exceptionnelle.

E-2 Les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont signé des ententes avec le Conseil du Trésor prévoyant une certaine forme de négociations menées à une même table au nom de plusieurs unités et qui aura pour conséquence d'établir certaines conditions d'emploi identiques.

E-3 L'accord conclu par l'Alliance de la Fonction publique du Canada prévoit la négociation d'une «convention cadre» pour toutes les unités dont elle est l'agent négociateur accrédité et dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Il s'applique à diverses conditions d'emploi et à une méthode de règlement des différends, la conciliation exécutoire, qui se situe au-delà des limites de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Pour les six principales questions non réglées, notamment les taux de rémunération, les heures de travail et les congés annuels, l'accord prévoit une «deuxième phase» de négociations qui suivra les procédures normales que la Loi établit pour chaque groupe en particulier.

E-4 La méthode de conciliation exécutoire adoptée exclut expressément le droit de grève. Les unités qui choisissent de régler leurs différends en ayant recours à un bureau de conciliation auront, uniquement pour les litiges qui surviennent pendant la «deuxième phase», le droit légal de faire la grève sous réserve des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

E-5 L'entente entre l'Alliance de la Fonction publique et le Conseil du Trésor n'a pas été conclue officiellement avant la fin de juillet 1985. Des négociations ont commencé peu après, mais les parties ont jugé nécessaire de consacrer du temps à identifier et à définir les points litigieux à négocier pendant la première et la deuxième phase.

E-6 En avril 1985, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont signé une entente qui prévoit la

D-5 Quatre demandes ont été retirées et l'aboutissement à des ententes entre les parties à la négociation collective a mis fin à ces affaires. Il s'agit en l'occurrence du différend entre la section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), où une entente est intervenue avec l'aide d'un médiateur de la Commission pour les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Borden; du différend entre l'Institut professionnel et le Conseil du Trésor pour les employés du groupe du droit; du différend entre l'Association des employés du Conseil de recherches et le Conseil national de recherches du Canada pour le groupe de l'achat et de l'approvisionnement; et du différend entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale) pour les ingénieurs professionnels de la catégorie scientifique et professionnelle.

D-6 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté une demande au nom des employés du groupe de l'enseignement travaillant pour le Conseil du Trésor, qui a donné lieu à quatre jours d'audition. À la fin de l'année, à la demande de la Commission, les parties préparaient des observations écrites quant à sa compétence pour imposer des limites au nombre d'heures d'enseignement exigible d'un professeur.

D-7 À la fin de l'année, la Commission a annulé des auditions d'arbitrage de différends et gardé des affaires en suspens, en attendant la signature de conventions collectives entre la section locale 1400 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et le Personnel des fonds non publics pour les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Moose Jaw; et entre l'Alliance et le Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale) pour les employés de la catégorie technique.

D-8 Les deux demandes restantes que l'Alliance a présentées, à la fin de l'année, au nom des employés du Centre de la sécurité des télécommunications de la catégorie du soutien administratif (non-opérateurs) et de la catégorie de l'exploitation, étaient en cours de traitement. Dans les deux cas, les parties ont convenu de se rencontrer en présence d'un médiateur, afin de réduire le nombre de points renvoyés à l'arbitrage.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉREND

D-1 La Loi prévoit deux méthodes de règlement des différends: le renvoi à l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation. Le droit de déclencher une grève légale ne vise que les questions qui font l'objet d'un rapport d'un conciliateur. Le choix entre les deux méthodes est laissé à la discrétion de l'agent négociateur et peut être modifié avant chaque série de négociations. Pendant l'année, les unités de négociation ont continué à se dégager des contrôles imposés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, ce qui a eu pour conséquence d'augmenter le nombre des conflits d'intérêt renvoyés à l'arbitrage.

D-2 Au cours de l'année, la Commission a reçu 21 demandes d'arbitrage de différends, dont trois avaient été reportées de l'année financière précédente. Dans les trois cas, la Commission a rendu des décisions arbitrales au début de l'année à l'étude. Ces trois demandes avaient été présentées par l'Institut professionnel de la Fonction publique au nom des employés dont le Conseil du Trésor est l'employeur et qui sont membres des unités de négociation des groupes de

D-3 Des neuf autres décisions arbitrales rendues au cours de l'année, cinq visaient les employés du Conseil du Trésor et tranchaient les demandes présentées par l'Association professionnelle des agents du service extérieur, pour le groupe des affaires extérieures; par l'Association du groupe de la navigation aérienne, pour le groupe du même nom; par l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio, pour le groupe de la radiotélégraphie; par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, pour le groupe de la gestion des finances; et une par l'employeur, pour le groupe de la vérification.

D-4 Les quatre autres décisions portaient sur des demandes présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil de recherches en sciences humaines de la catégorie du soutien administratif et de la catégorie de l'administration et du service extérieur, ainsi que des employés du Centre de la sécurité des télécommunications, du ministère de la Défense nationale, de la catégorie de l'administration et du service extérieur et de la catégorie de

membres à plein temps de la Commission. En février 1986, conformément aux conditions prévues dans l'entente, la Commission a tenu une audition où elle a statué sur neuf griefs. Sur présentation d'exposés conjoints des faits et des arguments, elle a rendu oralement des décisions qui ont été mises presque immédiatement par écrit. La Commission est disposée à répéter cette procédure accélérée en tout temps.

C-14 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des auditions d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir les auditions près de l'endroit d'où émane le grief. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les auditions qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu des auditions dans les localités suivantes:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lake Louise
Colombie-Britannique:	Abbotsford, Chilliwack, Harrison Hot Springs, Kamloops, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Moncton
Terre-Neuve:	Gander, St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Frobisher Bay
Nouvelle-Ecosse:	Antigonish, Halifax, Kentville, Springhill, Sydney
Ontario:	Brampton, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Prescott, Sarnia, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Trenton, Windsor
Québec:	L'Annonciation, Coaticook, Drummondville, Laval, Longueuil, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Anne-des-Plaines, Saint-Jean, Val d'Or
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon

Conseil du Trésor et en particulier l'AFPC. Ces dernières y consacrent des ressources humaines limitées, ce qui rend le règlement de l'arbitrage des griefs plus long si la situation était différente. La Commission tient des réunions régulières d'ordonnancement avec le Conseil du Trésor et l'Alliance, deux ou trois mois avant la période de mise au rôle, et s'efforce de satisfaire les parties tant en ce qui a trait au nombre des auditions qu'au choix des griefs à entendre. Elle donne priorité aux affaires portant sur un congédiement ou une suspension à long terme.

C-11 Pendant l'année à l'étude, l'arbitrage des griefs a représenté plus de 80 % des affaires quasi-judiciaires que la Commission a entendues. Comme il a déjà été indiqué, le nombre des renvois à l'arbitrage a augmenté de 50 % par rapport à l'année précédente. En raison de cette hausse, qui vient s'ajouter à l'arbitrage de griefs non réglés de l'année précédente, il est évident qu'il faut augmenter le nombre des affaires d'arbitrage mises au rôle pour être entendues, afin de permettre à la Commission de garder le nouvel arriéré dans des limites raisonnables et de s'assurer que les griefs seront entendus dans un délai acceptable. À moins que les parties ne soient disposées à augmenter sensiblement le nombre d'affaires mises au rôle, la Commission devra considérer d'en inscrire un nombre additionnel, de façon péremptoire, sans consulter les parties et suivant l'ordre de leur réception.

C-12 À cet égard, dans son rapport annuel de l'année financière 1982-1983, la Commission a déclaré qu'elle poursuivait le dialogue qu'elle avait engagé, cette année-là, avec les parties sur les méthodes à suivre pour accélérer la procédure de règlement des griefs et la résolution des affaires renvoyées à l'arbitrage. Elle a exprimé l'espoir qu'au moins certaines des propositions discutées pourraient, au cours de la prochaine année, se traduire par des actes concrets. Depuis lors, la Commission a continué à inciter le Conseil du Trésor et l'Alliance à se rencontrer régulièrement, bien avant les réunions d'ordonnancement, afin d'examiner les renvois à l'arbitrage en suspens et de trouver un règlement fondé sur les précédents établis par la Commission et sur une évaluation plus complète des points en litige et des faits. La Commission leur a en particulier demandé instamment d'identifier les griefs qu'elle devra très probablement entendre et trancher. Bien qu'au cours de l'année, il y ait eu à cet égard une certaine amélioration, la Commission poursuit ses efforts pour encourager les parties à intensifier ce processus d'évaluation des griefs en instance d'arbitrage.

C-13 Au cours des trois dernières années, la Commission a discuté avec le Conseil du Trésor et l'Alliance la possibilité d'élaborer une procédure qui accélérerait l'audition et le règlement des griefs renvoyés à l'arbitrage. Elle a incité les parties à prendre les dispositions nécessaires à cet égard. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor et l'Alliance ont conclu une entente qui établit ladite procédure et qui prévoit une disposition permettant aux parties de choisir un arbitre parmi les

catégorie comprend aussi les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment les personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 215 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu dudit alinéa.

C-6 L'article 98 de la Loi prévoit aussi 10 genres de griefs similaires ayant trait à des différends ne pouvant faire l'objet d'un grief présenté par un employé isolé. Cela est le cas quand l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-7 Au total, au cours de l'année financière 1985-86, quelque 705 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage contre 470 l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 50 %. Il ressort de ces chiffres que les renvois émanant de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien ont doublé, passant de 100 à 200. Le reste de l'augmentation est surtout attribuable à l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui en a présenté 425 contre 305, l'année précédente, soit une hausse considérable de 40 %, et cela pour aucune raison particulière. Au cours de l'année financière 1985-86, près de 30 % des griefs renvoyés à l'arbitrage ont été présentés par l'ACCTA et 60 % par l'AFPC, tandis que seulement 10 % provenaient d'autres sources.

C-8 Le nombre de renvois à l'arbitrage reportés de l'année précédente s'élève à près de 850. Comme il a déjà été dit, la Commission a reçu 705 griefs au cours de l'année financière 1985-86, ce qui porte le nombre total à environ 1 560. La Commission en a réglé 935 par le biais d'auditions ou d'ententes entre les parties et, à la fin de l'année, il restait donc 624 griefs non encore réglés.

C-9 Pendant l'année à l'étude, en chiffres ronds, 300 affaires réparties sur 500 jours ont été mises au rôle pour être entendues. En fait, 200 seulement ont effectivement été entendues et ont occupé 300 jours. Autrement dit, le pourcentage des ajournements, des ententes et des retrais qui sont intervenus entre la date de mise au rôle et celle de l'audition ou à l'audition même, représentent à eux trois presque un tiers des affaires prévues. L'AFPC a été partie à 135 auditions d'arbitrage, soit près de 70 % de celles tenues au cours de l'année et l'ACCTA (ou l'un de ses membres) à environ 15, soit moins de 10 %. En moyenne, l'AFPC a représenté le ou les employés s'estimant lésés dans 16 auditions d'arbitrage sur les 24 mises au rôle, chaque mois. Sur ce nombre, en moyenne, la Commission n'a entendu que 11 causes où elle était partie, les cinq autres ayant été reportées, réglées ou retirées. Toutefois, les auditions d'arbitrage portent fréquemment sur plus d'un grief à la fois et peuvent durer plusieurs jours.

C-10 La Commission peut à elle seule entendre un plus grand nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage que les deux principales parties, le

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un vaste éventail de questions et un système d'arbitrage des griefs relatifs à des «droits». On entend par là les griefs qui découlent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure.

C-2 La Loi emploie les termes «arbitrage des griefs» pour désigner le règlement définitif de différends relatifs à des droits. Dans la plupart des juridictions, ce procédé est appelé «arbitrage des différends». Toutefois, la Loi utilise cette dernière expression pour désigner le règlement exécutoire des différends relatifs à des «intérêts», qui surgissent au cours de la négociation des conventions collectives.

C-3 Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme visé par la Loi. La procédure de règlement des griefs est énoncée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou établie par les parties dans une convention collective. L'employé s'estimant lésé ne peut renvoyer l'affaire à l'arbitrage, en vertu de l'article 91, qu'après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs de son ministère ou de son organisme, et seulement si son grief entre dans certaines catégories bien définies et indiquées ci-après. Le renvoi est alors entendu et tranché par un membre de la Commission, agissant en qualité d'arbitre.

C-4 L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, qui est définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé doit obtenir au préalable l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 480 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)b) et comprend ceux qui découlent d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. L'employé n'a pas ici besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Cette



signés dans des circonstances différentes. La durée des interruptions a aussi varié. Il ressort de la preuve qu'à aucun moment, la plaignante n'a travaillé sur une base temporaire pendant plus de six mois. En rejetant la plainte, la Commission a déclaré qu'il incombat à la plaignante de prouver que l'employeur avait enfreint les dispositions de l'article 8 de la Loi et qu'elle a échoué à cet égard.

B-63 Dans une plainte, l'Alliance a allégué au nom d'un employé que la direction avait enfreint l'article 8 de la Loi en refusant d'abord d'accepter son grief et en le menaçant ensuite à propos de son dépôt. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la première partie de la plainte parce qu'aucune preuve n'avait été présentée à l'appui. Toutefois, elle a jugé que les paroles qu'un représentant de la direction a adressées à l'employé s'estimaient lésés, équivalaient à de l'intimidation et donc que la seconde partie de la plainte était fondée. En conséquence, elle a ordonné à la partie défenderesse d'observer la Loi dorénavant et de respecter le droit des employés de présenter un grief.

B-64 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté au nom du président de l'un de ses éléments, une autre plainte qui a été tranchée, cette année. Elle a allégué qu'en violation de l'article 8 de la Loi, lors d'une réunion, des représentants de la direction avaient intimidé le vice-président et la déléguée syndicale dudit élément, avaient critiqué la manière dont cette employée avait poursuivi certains griefs et communiqué avec la direction, et avaient essayé de la persuader qu'il n'était pas possible d'obtenir le redressement d'une plainte de harcèlement par la procédure normale de règlement des griefs. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la plainte et a conclu qu'il n'y avait aucun motif (de quelque nature que ce soit) pour établir que les parties défenderesses avaient enfreint l'article 8 de la Loi ou avaient d'une quelconque façon violé les droits du syndicat ou de ses représentants.

B-65 D'autres décisions rendues, cette année, ont porté sur la discrimination dont la direction aurait fait preuve contre les employés que le syndicat a appelés à témoigner à une audition d'arbitrage, sur l'immixtion de la direction dans la présentation de griefs, sur le retrait d'une mutation après que l'employé l'a eu acceptée et sur le traitement incorrect des griefs en matière de classification.

d'audition, en se fondant sur les pièces du dossier, et la quatrième était en cours à la fin de l'année.

PLAINTES EN VERTU DE L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-58 L'article 20 exige que la Commission se renseigne et enquête sur toute plainte alléguant que certains articles de la Loi ou du Règlement ont été enfreints ou que l'employeur a omis de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale ou à la décision d'un arbitre relative à un grief. Lorsque la Commission fait droit à une plainte, il lui confère le pouvoir d'ordonner des mesures de redressement et de rapporter l'inobservation au Parlement. Pendant l'année, elle a reçu 31 plaintes et 18 ont été reportées de l'année précédente.

B-59 Les plaignants ont retiré quatre des 18 plaintes reportées avant leur mise au rôle et une, après une audition et une décision préliminaire de la Commission. Celle-ci en a rejeté huit, après avoir tenu des auditions. Elle a fait droit à deux autres et en a ajourné *sine die* trois émanant du même plaignant et alléguant que l'employeur n'avait pas observé la décision d'un arbitre de griefs, afin de donner aux parties du temps pour tenter de les régler. Dans toutes les affaires qu'elle a entendues, la Commission a rendu des motifs.

B-60 Sur les 31 plaintes reçues cette année, 10 ont été retirées dont six avant leur mise au rôle et quatre au début des auditions. Le plaignant en a abandonné une, ce qui a mis fin à l'affaire, et la Commission en a entendu et tranché trois. Elle a reporté 17 plaintes à la prochaine année financière, dont huit lui sont parvenues pendant les deux derniers mois de l'année à l'étude.

B-61 Dans une cause, le plaignant a prétendu que l'employeur l'a intimidé et s'est immiscé dans ses droits de représentant syndical. La Commission a entendu l'affaire et dans la longue décision qu'elle a rendue, a examiné chacun des 12 incidents qu'elle comportait. En rendant ses motifs, elle a jugé que la plainte était fondée dans un cas et a ordonné à deux des parties défenderesses d'observer dorénavant l'article 8 de la Loi.

B-62 Pour être considéré comme un «employé» aux fins de la Loi, une personne doit avoir travaillé pendant six mois ou plus. Une plaignante a signé trois contrats de travail à court terme avec l'Office national du film. Chacun a duré moins de six mois et le dernier, deux mois seulement. Elle a allégué que l'employeur avait enfreint l'article 8 de la Loi parce que les interruptions entre les contrats ont été faciles et destinées à la priver des droits qu'elle aurait eus en tant qu'employé». La Commission a entendu l'affaire et a jugé que rien ne pouvait l'amener à conclure à première vue que les interruptions ont été faciles. Au contraire, aucun contrat n'était d'une même durée et ils ont tous été

prolongation du délai pendant lequel un employé s'estimant lésé pouvait renvoyer son grief à l'arbitrage. La Commission a rejeté cette demande, car elle a estimé qu'elle ne contenait aucune preuve ou argument qui avait pu ne pas lui être présentée avant qu'elle rende sa première décision.

B-54 La section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce lui a demandé de réviser sa décision rejetant une demande d'accréditation qu'elle avait présentée au nom des employés du Personnel des fonds non publics de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC d'Edmonton. La Commission a agréé cette demande et les circonstances, qui créent un précédent, sont énoncées dans la rubrique «Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur».

B-55 La Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de réviser sa décision du 27 septembre 1979 accordant l'Alliance pour représenter certains employés du Conseil de recherches en sciences humaines de la catégorie de l'administration et du service extérieur. L'Alliance a demandé que l'unité de négociation soit modifiée de manière à inclure deux employés du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs. L'employeur ne s'y est pas opposé et la Commission a agréé la demande.

B-56 Dans la demande restante, le Conseil du Trésor a prié la Commission de réviser une série d'ordonnances qu'elle avait rendues au sujet de trois demandes d'accréditation présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visant les interviewers principaux et les interviewers de Statistique Canada. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la demande et confirmé les ordonnances. Le Conseil du Trésor demandait aussi qu'elle annule sa décision du 1^{er} mai 1985 déclarant que lesdites personnes travaillaient pour lui. Elle a considéré cette demande séparément et l'a rejetée sans tenir d'audition. Elle a estimé que les observations du Conseil du Trésor ne laissaient nullement entendre qu'il voulait présenter une preuve des arguments qu'elle n'avait pas expressément traités dans sa première décision.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-57 Cette année, la Commission a reçu sept demandes de ce genre dont trois visaient à faire reporter le délai imparti à des employés isolés pour présenter des griefs. Elle en a admis deux sans tenir d'audition, en se fondant sur les pièces du dossier. La troisième était toujours en cours à la fin de l'année. Les quatre autres demandes présentées à la Commission, cette année, réclamaient des prolongations de délai pour renvoyer des griefs à l'arbitrage. Celle-ci en a agréé trois, sans tenir

B-53 Dans une autre demande encore, le Conseil du Trésor a prié la Commission d'examiner et d'annuler une de ses décisions accordant une

B-52 Dans une autre demande, l'Alliance de la Fonction publique du Canada l'a priée de réviser une décision antérieure portant sur trois griefs renvoyés à l'arbitrage. La Commission a cité un jugement, où la Cour fédérale du Canada déclare que l'article 25 de la Loi lui confère effectivement des pouvoirs relatifs à ses propres décisions. Toutefois, on ne peut pas conclure du seul fait que les arbitres de griefs sont en général des membres de la Commission, que leurs décisions sont les décisions de la Commission. Elle a donc jugé que l'article 25 ne lui donne pas compétence pour réviser la décision d'un arbitre de griefs.

B-51 Dans l'une, le Conseil de recherches en sciences humaines lui a demandé d'examiner et d'annuler sa décision du 11 juin 1980 accordant l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de certains de ses employés. Leur unité de négociation ne comptait alors que deux membres; au moment de la révision, il n'y en avait plus qu'un et l'employeur déclarait qu'il ne pourrait pas créer d'autres postes dans un avenir prévisible. L'agent négociateur a admis qu'aux termes de la Loi, une unité de négociation doit comprendre deux employés ou plus et, comme il n'en restait qu'un, il ne s'est pas opposé à la demande de l'employeur. La Commission a donc annulé sa décision du 11 juin 1980 et le certificat d'accréditation portant la même date.

B-50 Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, examiner, annuler ou modifier les décisions ou les ordonnances qu'elles a rendues. Sept demandes de ce genre ont été présentées au cours de l'année. Dans l'une, un employé demandait à la Commission de réviser sa décision antérieure dans laquelle elle avait rejeté deux plaintes qu'il avait présentées. La demande a été rejetée.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-49 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimal) a présenté la demande restante. Il y alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté la décision que la Commission a rendue le 24 mai 1984 et où elle déclarait que deux employés sont inclus dans l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires de la côte ouest. Les parties ont conclu une entente avant la date fixée pour l'audition et la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

collaboré, au sens dudit article. En refusant de mettre les installations de téléx du Ministère à sa disposition parce qu'il était préoccupé des conséquences qu'il aurait pour les messages, il a tenté de s'immiscer dans les relations de l'Association et des employés qu'elle représente.

que le Personnel des fonds non publics avait enfreint l'article 51 de la Loi en mettant fin à l'emploi de quatre personnes après avoir reçu l'avis de négociateur de l'agent négociateur. En rejetant la demande, la Commission a fait observer qu'une fois accrédité, l'agent négociateur doit, avant de donner avis de négociateur, indiquer laquelle des deux méthodes de règlement des différends, il suivra en cas d'impasse dans les négociations. Comme il n'a pas, en l'occurrence, rempli cette condition préalable à tout avis écrit de négociateur prescrite par la Loi, la Commission considère qu'il n'a donné aucun avis à l'employeur. Vu les circonstances, la Commission a estimé qu'il n'était pas nécessaire de statuer sur ces allégations d'infraction à l'article 51 de la Loi.

B-46 L'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a présenté une seconde demande contre le Personnel des fonds non publics. La section locale 1973 y alléguait que l'employeur avait rendu un poste de l'unité de négociation excédentaire et prétendait qu'un tel acte contrevient à l'article 51 de la Loi. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a été d'avis que ce que l'article 51 préserve ou «gèle», ce sont les conditions d'emploi qui sont en vigueur le jour où l'avis de négociateur est donné et qui peuvent être incluses dans une convention collective. Rien ne prouve que l'employeur a eu une politique ou a conclu une entente comme quoi il n'effectuerait pas une réorganisation de son personnel, il ne déclarerait pas des postes excédentaires, il ne réaffecterait pas des fonctions ou des responsabilités ou il ne renverrait pas des employés jugés être en surplus. On ne peut donc pas dire que l'entrée en vigueur de l'article 51 a gelé son habileté à déclarer un poste excédentaire ou à renvoyer un employé dont il estime ne plus avoir besoin. En conséquence, elle a rejeté la demande.

B-47 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté deux demandes où il alléguait que l'Office national du film avait enfreint l'article 51 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi des membres de la catégorie scientifique et professionnelle et de la catégorie de l'administration et du service extérieur. Les parties ont conclu une entente et le syndicat a retiré ses demandes avec l'autorisation de la Commission.

B-48 L'Association professionnelle des agents du service extérieur a présenté une demande où elle alléguait que le Conseil du Trésor avait violé une obligation que lui impose l'article 4.01 de la convention collective visant les employés de l'unité de négociation des affaires extérieures. Cette demande a été jointe à un renvoi en vertu de l'article 98, qu'elle a aussi déposé, et les deux ont été entendus ensemble. L'article 4.01 stipule qu'en raison de la difficulté de communiquer avec les employés du service extérieur, l'employeur accepte de collaborer en offrant des moyens de communication entre le syndicat et les syndiqués en poste à l'étranger. La Commission a appuyé la position de l'Association et a estimé qu'on ne peut pas dire que l'employeur a

B-45 La section locale 1518 de l'Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce a présenté une demande où elle alléguait

B-44 Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté cinq des 11 demandes que la Commission a reçues. Dans trois d'entre elles, l'Alliance s'est opposée à la décision du Conseil du Trésor déclarant certaines personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. La requérante a retiré l'une de ces demandes. La Commission, après avoir entendu l'affaire, en a admis une et, à la fin de l'année, la troisième était en train d'être traitée. Dans une autre demande, l'Alliance a allégué que le Personnel des fonds non publics n'avait pas observé l'article 51 de la Loi lorsqu'il a modifié les horaires de travail des barman de la Base des Forces canadiennes à Saint-Jean après avoir reçu l'avis de négociateur du syndicat. La Commission a rejeté cette demande. L'Alliance, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, en a appelé de sa décision devant la Cour d'appel fédérale qui, à la fin de l'année, n'avait pas encore statué sur l'affaire. Dans sa cinquième demande, l'Alliance a allégué que le Conseil du Trésor avait modifié ses lignes directrices en matière de conflit d'intérêt après avoir reçu avis de négociateur. La Commission a mis l'affaire au rôle pour le début de la prochaine année financière.

B-43 Dans la demande reportée de l'année précédente restante, le Conseil du Trésor priait la Commission de se déclarer incompétente pour entendre un certain grief qui avait fait l'objet d'une entente entre les parties. La Commission a agréé sa requête et a reconnu que la jurisprudence en matière d'arbitrage est unanime à déclarer que lorsqu'il y a entente, le tribunal n'a plus compétence.

B-42 Quant à la demande fondée sur l'article 18, la Commission a jugé que cet article ne peut être légitimement invoqué pour statuer sur des questions portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation de la Loi, que si la Commission ne peut régler ces questions par quelque autre genre de procédure. La plupart des allégations de la requérante relatives à des violations précises auraient pu faire l'objet de plaintes en vertu de l'article 20. Vu les circonstances, elle a rejeté la demande.

le fond de l'affaire, il lui fallait considérer si l'article 18 ou l'article 20 prévoyait une voie de règlement des questions qui en font l'objet. Elle a estimé qu'une plainte déposée en vertu de l'article 20 doit alléguer une violation précise de certaines dispositions et qu'il ne peut y avoir réparation que si cette violation est prouvée. Il est insuffisant de saisir la Commission d'une politique de l'employeur et, au motif que celui-ci a admis qu'il observe fidèlement ses propres politiques, de lui demander de conclure qu'il a violé les règlements relatifs aux griefs. L'article 20 ne prévoit pas qu'il sera statué sur des plaintes en l'absence de faits. Elle a donc rejeté l'adite plainte.

l'affaire en une demande d'accréditation comme la requérante l'en sollicitait.

AFFAIRES EN VERTU DE L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-37 L'article 18 de la Loi intitulé «Pouvoirs et fonctions de la Commission» confère à cette dernière des pouvoirs généraux ou résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour examiner les allégations d'inobservation d'autres articles imposant aux parties des obligations fondamentales à l'objet de la Loi, lorsque celle-ci ne prévoit aucune méthode précise de réparation. Pendant l'année à l'étude, 11 demandes de ce genre ont été présentées et six autres reportées de l'année présente.

B-38 Dans deux de ces six demandes, les agents négociateurs s'opposaient à des décisions de l'employeur déclarant certaines personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, au sens de l'article 2 de la Loi. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté l'une de ces demandes et l'a retirée avec l'autorisation de la Commission. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté l'autre et, après avoir tenu une audition, la Commission a été convaincue que la personne dont il contestait le statut, était effectivement préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Elle a donc rejeté sa demande.

B-39 L'Alliance a présenté trois des quatre demandes restantes et en a retiré deux avec l'autorisation de la Commission. Dans l'une, elle alléguait que la Commission d'énergie du Nord canadien avait violé l'article 28 de la convention collective, en déposant directement à la banque les chèques de paie de nouveaux employés non-surveillants de la catégorie de l'exploitation; dans l'autre, que le Conseil de recherches en science humaines n'avait pas négocié de bonne foi.

B-40 Dans la troisième demande, elle sollicitait une série d'ordonnances portant sur plusieurs aspects de la procédure de règlement des griefs de classification que le Conseil du Trésor a établie. Dans sa décision du 2 mai 1985, la Commission a jugé, entre autres, que l'article 90 de la Loi confère aux employés le droit de présenter des griefs afférents à des questions de classification et elle a rejeté l'objection préliminaire de l'employeur. Plus tard, l'Alliance lui a demandé de l'autoriser à modifier sa demande, afin d'y inclure une plainte en vertu de l'article 20 de la Loi. À la reprise de l'audition, qui a duré deux jours, l'avocat de l'employeur a déclaré qu'il ne s'opposait pas à cette modification, mais que son client continuait à soutenir que l'article 7 de la Loi excluait entièrement la demande.

B-41 Après avoir entendu les parties, le 17 décembre 1985, la Commission a rendu une décision où elle déclarait qu'avant d'examiner

En conséquence, la Commission a demandé au Conseil du Trésor de présenter les listes des employés désignés à l'égard de ces unités.

B-33 À la fin de l'année, les employés des unités des manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants), des commis aux écritures et aux règlements et de l'administration des programmes ont voté sur une entente de principe conclue entre l'Alliance et le Conseil du Trésor. La Commission a suspendu la notification de leur désignation à plus de 39 000 d'entre eux, en attendant les résultats de ces votes qui devaient être connus au début de la prochaine année financière.

B-34 La Commission a reporté à l'année suivante les affaires relatives à l'opposition de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada aux listes d'employés désignés établies par le Conseil du Trésor pour les unités des sciences domestiques, de la recherche historique, de la chimie, des sciences infirmières, du service social, de l'art dentaire, de la pharmacie, de la réglementation scientifique, de la physiothérapie, de la psychologie, de la recherche scientifique, de l'agriculture, des sciences biologiques, des sciences forestières, du service scientifique de la défense et de l'architecture et urbanisme.

B-35 L'ancien système utilisé pour notifier leur désignation aux employés désignés est devenu moins efficace en raison du nombre croissant d'employés qui refusent d'accepter les lettres recommandées. De toute évidence aussi, le nombre de plus en plus élevé de destinataires le rendait beaucoup plus onéreux. En conséquence, le paragraphe 48(1) des Règlements et règles de procédure de la CRTFP a été modifié depuis le 19 février 1986, afin de permettre à la Commission d'informer les employés de leur désignation, conformément à l'article 79 de la Loi, par courrier ordinaire. Le Règlement laisse entendre qu'ils ont bien reçu l'avis. Cette méthode est jugée plus efficace et réduit sensiblement le coût de la notification. En cas de grève postale, d'autres moyens sont prévus.

DECLARATION DES DROITS DE SUCCESEUR

B-36 Aux termes de l'article 48 de la Loi, une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer les droits, les privilèges et les devoirs qu'elle acquiert ou conserve à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétence. Pendant l'année, l'Union canadienne des typographes (UCI) lui a demandé de reconnaître son existence. Elle a prétendu que la majorité des employés représentés par la section locale 102 de l'Union internationale des typographes (UIT), l'un des trois éléments du Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, préféreraient être représentés par la requérante. La Commission a tenu une audition et a rejeté la demande, pour le motif que la UIT n'a pas fusionné avec la UCT ni ne lui a transféré sa compétence. Elle a aussi refusé de changer

B-31 Pendant l'année, la signature d'une convention collective entre le Conseil national de recherches et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a mis fin à l'affaire de la désignation d'employés membres du groupe des agents de recherches et des agents du Conseil de recherches. Neuf autres affaires ont aussi pris fin, au cours de l'année, par suite de la signature de conventions collectives entre les parties. Le Conseil du Trésor, qui dans toutes était l'employeur, a conclu une entente avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada, au nom des employés du groupe des services d'imprimerie (surveillants); avec le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, pour les employés du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants); avec le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques, pour les traducteurs; avec la Guide de la marine marchande du Canada, pour les officiers de navire; avec la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, pour les employés du groupe électronique; et avec l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour les employés des groupes du génie et de l'arpentage, de la gestion des systèmes d'ordinateurs, des sciences physiques et de la médecine vétérinaire.

B-32 Pendant l'année à l'étude, l'Alliance a retiré 26 oppositions contre des listes d'employés désignés travaillant pour le Conseil du Trésor et faisant partie des unités de négociation suivantes:

- manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)
- commis aux écritures et aux règlements
- administration des programmes
- services d'information
- dessin et illustrations
- photographie
- soutien des sciences sociales
- services correctionnels (surveillants et non-surveillants)
- techniciens divers
- communications
- inspection technique
- programmes de bien-être social
- inspection des produits primaires
- services divers (surveillants et non-surveillants)
- services administratifs
- soutien de l'enseignement
- soutien technologique et scientifique
- mécanographie
- achat et approvisionnement
- secrétariat, sténographie et dactylographie
- traitement mécanique des données
- gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)

réglément des différends choisie. Le tableau 3 en annexe indique ces modifications et le nombre approximatif d'employés que chacune d'elles touche. Le tableau 2 montre qu'à la fin de l'année, 99 unités de négociation avaient choisi le renvoi à un bureau de conciliation et 59, l'arbitrage. Le tableau 4 présente les unités qui ont choisi le renvoi à un bureau de conciliation et le tableau 5, celles qui ont choisi l'arbitrage.

EMPLOYES DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-28 Lorsque pour régler les différends, l'agent négociateur choisit la méthode du renvoi à un bureau de conciliation avec possibilité de grève, les dispositions de l'article 79 de la Loi relatives aux employés «désignés» s'appliquent. Il est interdit à ces employés de faire la grève parce que l'exercice de leurs fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public. Avant de pouvoir établir un bureau de conciliation avec la possibilité de déclencher une grève, tous les employés désignés doivent être identifiés par entente des parties ou par décision de la Commission, à qui il incombe de le leur notifier.

B-29 La Commission détient 44 listes d'employés désignés dans 51 unités de négociation présentées par l'employeur, qui sont reportées de l'année précédente et auxquelles les agents négociateurs intéressés s'étaient opposés. Au cours de l'année à l'étude, elle a reçu 12 listes visant 12 unités et qui font toutes l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs.

B-30 Au début de l'année, la Commission a informé les employés surveillants et non-surveillants des unités de négociation du chauffage, de la force motrice et de l'opération des machines fixes de leur désignation. Cette mesure a suivi la décision qu'elle a rendue vers la fin de l'année précédente et dans laquelle la Commission déclarait que les fonctions de tous les employés de ces deux unités étaient essentielles pour la sûreté et la sécurité du public. Elle a aussi informé de leur désignation des employés surveillants et non-surveillants désignés des unités des pompiers, des services hospitaliers, des équipages de navire travaillant pour le Conseil du Trésor, ainsi que des employés non-surveillants de la catégorie de l'exploitation de la Commission d'énergie du Nord canadien et de la catégorie du soutien administratif du Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale). Ces mesures ont suivi le retrait de l'opposition de l'Alliance de la Fonction publique du Canada contre les listes présentées par ces employeurs. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côté est) ne s'est pas opposé à la liste des employés désignés du groupe de la réparation des navires que le Conseil du Trésor a présentée, et la Commission leur a notifié leur désignation.

négociations, l'agent négociateur peut modifier la méthode qu'il a indiquée.

B-23 À la fin de l'année financière précédente, trois agents négociateurs n'avaient pas encore indiqué la méthode de règlement des différends pour certaines unités de négociation. Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la conciliation/grève pour régler les différends des employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) faisant partie de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Suffield, et pour ceux des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Toronto. La section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a choisi l'arbitrage pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de North Bay. L'Association du groupe de la navigation aérienne, accréditée l'année précédente à titre d'agent négociateur des employés du groupe de la navigation aérienne travaillant pour le Conseil du Trésor, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends.

B-24 Au cours de l'année, la Commission a délivré 10 certificats d'accréditation qui tous visaient des employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a choisi la méthode conciliation/grève pour les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Valcartier et l'arbitrage pour ceux de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Chilliwack.

B-25 La section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui est l'agent négociateur accrédité pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Edmonton et de la BFC de Wainwright, a choisi l'arbitrage. La section locale 1973 du même syndicat a choisi également cette méthode pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax et la section locale 1400, pour ceux de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Moose Jaw.

B-26 La section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a aussi choisi l'arbitrage dans le cas des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Comox et de la BFC d'Esquimalt. À la fin de l'année, le syndicat n'avait encore indiqué aucune méthode de règlement pour les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Chilliwack, qu'il représente également à titre d'agent négociateur.

B-27 Pendant l'année, la Commission a aussi été invitée, pour quatre unités de négociation, à prendre acte des modifications de la méthode de

B-22 Aux termes de la Loi, les agents négociateurs, une fois accrédités, ont la prérogative exclusive de choisir entre deux méthodes de règlement des différends: l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation. S'ils choisissent la seconde, les employés peuvent déclencher une grève légale sept jours après que le Président a reçu le rapport du bureau de conciliation. La possibilité de recourir à ce droit dépend en réalité du nombre d'employés désignés dans l'unité de négociation dont l'exécution du travail est jugée nécessaire pour la sûreté ou la sécurité du public. La Loi prévoit aussi qu'avant chaque série de

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉREND

B-21 Dans un cas semblable, la Commission a accrédité l'Alliance à titre d'agent négociateur de tous les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) compris dans la catégorie du soutien administratif et travaillant à Ottawa. Après avoir reçu le rapport de l'examinateur, elle a entendu des observations à l'égard de deux personnes proposées pour l'exclusion. Pour l'une, la Commission a mis fin à l'affaire parce que l'intéressée ne remplissait plus les fonctions auxquelles se fondait la proposition de son exclusion; pour l'autre, elle a fait droit à l'opposition de l'agent négociateur.

B-20 Au terme de l'année écoulée, la Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre de représentante de l'unité de négociation composée de tous les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) membres de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Suffield (Alberta). À ce moment-là, l'employeur a proposé d'exclure cinq personnes de l'unité pour le motif qu'elles étaient proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Alliance en a exclu une, mais s'est opposée à l'exclusion des quatre autres. Comme la détermination du statut de ces personnes ne risquait pas d'amoindrir la position majoritaire de l'Alliance, la Commission lui a délivré un certificat d'accréditation. Elle a ensuite nommé un examinateur pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités de ces quatre employés. Elle a attendu que l'examinateur lui ait remis son rapport, ainsi qu'aux parties, pour entendre les arguments de ces dernières. Après quoi, elle a estimé qu'aucun des quatre employés ne devait être exclu de l'unité de négociation en tant que personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles.

agents négociateurs. Toutefois, ils s'opposent souvent aux propositions de nouvelles personnes à exclure des unités de négociation. Pendant l'année à l'étude, dans 11 de ces cas, la Commission a nommé des examinateurs pour enquêter sur les fonctions et les responsabilités des 32 employés en cause et a rendu trois décisions touchant trois personnes.

prévue dans les limites de sa compétence. Comme elle n'a été saisie d'aucune, elle a mis fin à l'instance. La seconde demande qui concernait le même groupe, a été mise au rôle pour le début de la prochaine année financière.

B-16 Un employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant au Quartier général de la Défense nationale à Ottawa, a présenté une demande visant à annuler l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada à titre d'agent négociateur de la catégorie du soutien administratif. La Commission a rejeté cette demande à la suite d'un vote de représentation. La preuve produite devant elle ne l'a pas convaincue qu'une majorité des membres de l'unité de négociation ayant droit de vote ne désiraient plus que l'Alliance les représente à titre d'agent négociateur.

B-17 Les deux demandes restantes déposées par les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) réclamaient l'annulation des certificats d'accréditation que la Commission a délivrés, au cours de l'année, à l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Chilliwiwak, et à la section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Comox. À la fin de l'année, ces deux demandes étaient en cours de traitement.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-18 La définition du terme «employé» que donne l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négociation, les personnes «préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles». En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine, au moment de l'accréditation, quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, d'autres personnes peuvent être désignées suivant des «listes de mise à jour» que l'employeur présente. L'agent négociateur représentant l'unité peut s'opposer à la désignation de l'une ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche la question en se fondant, généralement, sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties.

B-19 Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 730 listes de ce genre à l'égard de 57 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 27 visant 14 unités de négociation. Ordinairement, les listes de remplacement ne suscitent aucune opposition de la part des

catégorie scientifique et professionnelle du Conseil, qui comptait alors deux employés. Quand cette unité n'en a compté qu'un seul, elle n'a plus satisfait à la définition que l'article 2 de la Loi donne des termes « unité de négociation » et l'accréditation de l'Alliance a été révoquée. Dans la décision où elle rejetait ladite demande, la Commission estimait que les dispositions de l'article 32 de la Loi, qui s'appliquent au Conseil en tant qu'employeur distinct, ne permettent pas à une unité de négociation d'inclure des employés membres de catégories d'emplois différentes. Dans sa demande précitée, l'Alliance exprimait aussi le désir que la Commission ne respecte pas les exigences de la Loi, ce que celle-ci ne pouvait pas faire.

B-13 Dans une autre demande, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a prié la Commission de déterminer si 73 personnes étaient employées dans l'unité de négociation de la catégorie technique de l'Office national du film. Il a par ailleurs allégué que l'employeur avait violé la convention collective en négligeant d'afficher des avis de postes vacants à l'intention des employés de ladite unité. D'un commun accord, les parties ont joint ces affaires au moyen d'un renvoi en vertu de l'article 98 de la Loi. Au 31 mars 1986, ce renvoi avait donné lieu à huit jours d'audition. L'affaire doit se poursuivre l'année prochaine.

ANNULATION DE L'ACCREDITATION

B-14 Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu cinq demandes d'annulation d'accréditation et deux autres ont été reportées de l'année précédente. Les deux demandes reportées émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant à la BFC de Chatham. Elles ont été réglées à la suite de la tenue de votes de représentation. L'une d'elles, qui était présentée par un employé de la catégorie du soutien administratif, a abouti à l'annulation de l'accréditation de la section 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Dans le cas de l'autre, déposée par un employé de la catégorie de l'exploitation, la Commission n'a pas été convaincue que la majorité des membres de l'unité ayant droit de vote ne souhaitaient plus que la section locale 1973 continue à les représenter à titre d'agent négociateur; la demande a donc été rejetée.

B-15 Deux des demandes reçues, cette année ont été déposées par plusieurs employés du groupe de traitement mécanique des données du Service canadien du renseignement de sécurité. La Commission a interprété leur lettre comme réclamant l'annulation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. À l'audition, leur représentant a informé la Commission que les employés avaient plutôt cherché dans ladite lettre à savoir si l'Alliance détenait un droit quelconque de négocier en leur nom. La Commission a estimé qu'elle n'a l'autorité de statuer sur ce point que dans le contexte d'une affaire

représentant les nettoyeurs employés par le Conseil du Trésor dans cet aéroport.

B-8 La demande d'accréditation restante a été déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visait les employés de la catégorie du soutien administratif du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. À la fin de l'année, elle était en cours de traitement.

B-9 Au cours de l'année précédente, la Commission a accordé la section locale 1979 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour représenter les employés du Personnel des fonds non publics de la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC de Trenton. L'Alliance de la Fonction publique du Canada en a appelé de cette décision devant la Cour d'appel fédérale qui l'a infirmée et a renvoyé l'affaire à la Commission pour qu'elle la reconsidère, pour le motif que quatre personnes, employées au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, auraient dû être incluses dans l'unité de négociation. Or, avec l'inclusion de ces personnes, ni l'Alliance ni la section locale 1979 ne pouvaient prétendre représenter la majorité absolue des employés de l'unité. La Commission a donc révoqué le certificat qu'elle avait délivré à la section locale 1979 et a ordonné la tenue d'un vote de représentation, où elle a donné aux votants le choix entre celle-ci et l'Alliance. À la suite de ce vote, elle a délivré un nouveau certificat à la section locale 1979.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-10 En vertu de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou une classe d'employés fait ou non partie d'une unité de négociation. Pendant l'année, deux demandes de ce genre ont été reçues et une a été reportée de l'année précédente.

B-11 Dans cette dernière, la requérante voulait savoir si un certain employé du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes) travaillant à la BFC d'Ottawa devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. La requérante a retiré sa demande à la suite d'une décision de la Commission rendue au sujet d'une affaire d'accréditation et qui a clarifié le statut de l'intéressé.

B-12 Au cours de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de déterminer si un économiste employé par le Conseil de recherches en sciences humaines était inclus dans l'unité de négociation de la catégorie de l'administration et du service extérieur pour laquelle elle est l'agent négociateur accrédité. L'Alliance était aussi auparavant l'agent négociateur de l'unité de la

«majorité des employés» est la majorité des suffrages réellement exprimés et, ce faisant, elle a changé complètement son interprétation antérieure selon laquelle, dans ce genre de vote, la «majorité des employés» est la majorité de tous les employés ayant droit de vote. En conséquence, elle a annulé sa première décision et accordé la requérante.

B-4 À la fin de l'année, les trois demandes restantes reportées de l'année précédente étaient toujours en cours de traitement. Elles émanaient de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et visaient les interviewers et les interviewers supérieurs que le ministre d'Approuvisionnement et Services Canada emploie pour recruter les données de Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal. Pendant l'année financière à l'étude, la Commission a rejeté une demande présentée par le Conseil du Trésor, en vertu de l'article 25 de la Loi, au sujet d'une série d'ordonnances qu'elle avait rendues à l'égard de ces trois demandes. Une audition a été mise au rôle pour le début de la nouvelle année financière afin de permettre aux parties, entre autres, de présenter des arguments juridiques et des observations complémentaires sur la pertinence des unités de négociation proposées.

B-5 Sur les 12 demandes reçues au cours de l'année, 10 touchaient les employés du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes). La Commission a accordé l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Cold Lake. Pendant la même période, la Commission a autorisé l'Alliance à retirer quatre demandes dont trois visaient le même groupe d'employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Chilliwack et l'autre, les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Cold Lake.

B-6 La Commission a délivré trois certificats accordant la section locale 1518 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation de Comox, d'Esquimalt et de Chilliwack. Les sections locales 401 et 1400 du même syndicat ont pour leur part été accordées pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Wainwright et de la BFC de Moose Jaw.

B-7 À la fin de l'année, la Commission poursuivait ses auditions relatives à la demande d'accréditation présentée par la section locale 183 de l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord en vue de représenter certains nettoyeurs travaillant à l'aéroport international Lester B. Pearson à Mississauga (Ontario) qu'elle considérait comme employés conjointement par le Conseil du Trésor et par Canada's Capital Building Services Limited. L'Alliance de la Fonction publique du Canada est intervenue à titre d'agent négociateur

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES
D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES
DIFFÉREND

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT
NÉGOCIATEUR

B-1 Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu 12 demandes d'accréditation qui se sont ajoutées aux 11 reportées de l'année précédente, soit un total de 23.

B-2 Huit des demandes reportées visaient les membres du Personnel des fonds non publics (Forces canadiennes), dont six étaient présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a accrédité l'Alliance pour représenter les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Valcartier. La Commission lui a accordé la permission de retirer ses cinq autres demandes pour les employés des catégories de l'exploitation, de l'administration et du service extérieur, et du soutien administratif de la BFC de Cold Lake, ainsi que ceux de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Winnipeg et de la BFC de Penhold. La Commission a délivré à la section locale 1973 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce un certificat l'accréditant à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax.

B-3 La dernière demande reportée de l'année précédente, qui visait les employés du Personnel des fonds non publics, a créé un précédent. Elle a été déposée par la section locale 401 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce et rejetée à la suite d'un vote de représentation parmi les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC d'Edmonton. La section locale 401, conformément à l'article 25 de la Loi, a demandé à la Commission de reconsidérer sa décision en soulignant que, même s'il lui manquait un bulletin de vote pour obtenir la majorité des membres de l'unité de négociation en cause, une grande majorité de ceux qui avaient voté lui avaient accordé leurs suffrages. Après avoir examiné les observations des parties, la Commission a agréé la demande. Dans sa révision, la Commission s'est dite disposée à considérer que, dans un vote de représentation, la

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-11 Au cours du deuxième semestre de l'année, le groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration a présenté au groupe chargé de l'examen des programmes un rapport recommandant que 18 années-personnes soient retranchées de l'effectif du Bureau de recherches sur les traitements. Cette recommandation a été approuvée par le Cabinet. Plus particulièrement, le groupe d'étude préconisait l'abolition de la Direction de la recherche au cours de l'année financière 1986-1987, et de la moitié des postes restants de direction et de supervision du Bureau. Un plan quinquennal prévoyant une réduction de sept années-personnes à partir de 1986-1987 avait déjà été approuvé par le Conseil du Trésor. Les deux années-personnes dont la suppression était prévue pour la première année du plan sont comprises dans les 18 dont fait état la décision du Cabinet.

A-12 La Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au CNM, organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

travail dans la Fonction publique, qui, en 1967, a établi un régime de négociation collective et une procédure de règlement des griefs dans la Fonction publique fédérale. Elle a pour rôle de faciliter le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective, ainsi que le règlement des autres litiges dont elle est saisie conformément à ladite Loi, et notamment des griefs. La Loi établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à son fonctionnement. Outre le président, le vice-président et les présidents suppléants, dont le nombre est fixé par la Loi, elle compte à l'heure actuelle cinq membres à plein temps et vingt membres à temps partiel. Le président est le fonctionnaire administratif en chef et assume l'entière responsabilité de toutes les questions touchant les activités de la Commission et du Bureau de recherches sur les traitements. Le directeur exécutif du BRT rend compte directement au président des diverses activités de son secteur.

A-9 Le président est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Depuis l'établissement de la Commission, c'est le président du Conseil privé qui a presque toujours été ainsi désigné. Le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il signe en outre les documents tels que les plans opérationnels de la Commission, le Budget des dépenses et les présentations spéciales adressées au Conseil du Trésor.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-10 Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et est alors devenu une composante de la Commission du service civil, qu'on appelle aujourd'hui la Commission de la Fonction publique. Le Bureau relève de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Il a pour mandat de fournir des données sur les taux de rémunération et les conditions de travail applicables aux membres des classes professionnelles que l'on trouve à l'extérieur de la Fonction publique et dont les fonctions sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés aux parties à la négociation, lesquelles s'en servent pour établir la rémunération et les autres conditions de travail des employés membres des diverses unités de négociation. Le directeur exécutif du BRT est directement comptable au président des activités du Bureau. M. Joseph Cunningham a été nommé à ce poste à la fin de janvier 1986. Il remplace l'ancien directeur général, M. Robert Des Lauriers, qui a pris une retraite anticipée.

A-8 La Commission est un tribunal indépendant et quasi judiciaire chargé d'appliquer, à titre de tierce partie, la Loi sur les relations de

ADMINISTRATION DES RELATIONS DE TRAVAIL

A-7 L'arbitrage des griefs représente la plus grande partie de la charge de travail quasi judiciaire de la Commission. Au cours de l'année qui s'est terminée le 31 mars 1986, quelque 705 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage, contre 470 l'année précédente, ce qui représente une augmentation considérable de 50 p. 100. Si l'on y ajoute les 850 qui étaient en instance au 1^{er} avril 1985, on obtient un total approximatif de 1,560 pour l'année. Cependant, la Commission a réussi à en régler plus de 900 par le biais d'auditions, de décisions et d'ententes, de sorte que le nombre de griefs pendants ne s'élevait plus qu'à 624 à la fin de l'année.

A-6 Le Conseil du Trésor et l'Alliance ont conclu des ententes de principe au nom d'autres groupes. La convention cadre était cependant encore en cours de négociation à la fin de l'année. Pour sa part, l'Institut professionnel a conclu des ententes de principe au nom de 18 unités, avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission. Ces ententes n'avaient pas encore été ratifiées à la fin de l'année écoulée. En vertu de l'entente conclue entre l'IPFP et le Conseil du Trésor, les questions renvoyées aux bureaux de conciliation établis à l'égard de chacun des 18 groupes sont assujetties à la conciliation exécutoire. Il en va de même des questions devant faire l'objet de la convention cadre que négocient l'AFPC et le Conseil du Trésor et qui sont renvoyées à un bureau de conciliation.

A-5 À la fin de l'année, les parties avaient conclu des ententes de principe à la suite de négociations directes menées au nom de trois des plus importants groupes représentés par l'Alliance. Ces trois groupes, qui comptent en tout près de 92,000 employés, sont les suivants: commis aux écritures et aux règlements (50,500 employés); administration des programmes (24,500 employés); et manoeuvres et hommes de métier (16,700 employés). Les ententes de principe ont été ratifiées à la mi-avril 1986.

A-4 Vers la fin de l'année, des bureaux de conciliation ont été établis à l'égard de trois groupes composés de six unités. Il s'agissait du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes, du groupe des pompiers et de celui des équipages de navire qui, tous, ayant traité aux deux premiers groupes, qui ont été présentés à la fin de l'année, ont servi de base à une entente. Le rapport concernant le dernier groupe n'a été présenté qu'au début de la nouvelle année financière. À ce moment-là, un certain nombre de demandes d'établissement de bureaux de conciliation étaient encore en cours de traitement.



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 L'adoption de procédures de négociation particulières par le Conseil du Trésor à titre d'employeur, et les deux principaux agents négociateurs, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada (IPFP), a constitué l'événement marquant de l'année. Le Conseil du Trésor a en effet conclu deux accords distincts avec chacun de ces syndicats au début de l'année. L'accord intervenu avec l'AFPC prévoit un système de négociation collective à deux phases. Ainsi, dans un premier temps, il y a négociation d'une convention cadre dont les clauses s'appliquent à toutes les unités et, dans un deuxième temps, un nombre limité de sujets précis sont négociés au nom de chaque unité. Quant à l'accord conclu avec l'IPFP, il prévoit la négociation globale de tous les points en litige au nom de 18 unités précises.

A-2 Il existe 159 unités de négociation formées d'environ 216,000 employés au total et pour lesquelles 25 associations d'employés ont été accréditées à titre d'agents négociateurs. Les employés de 83 unités relèvent de 10 employeurs distincts, dont les plus importants sont le Conseil national de recherches, le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et l'Office national du film. Soixante-seize unités de négociation relèvent de l'administration centrale et ont pour employeur le Conseil du Trésor qui agit au nom du gouvernement. L'AFPC est l'agent négociateur de 39 de ces unités, dont 36 ont choisi la conciliation/grève comme méthode de règlement des différends. L'IPFP représente 26 unités dont 22 ont également choisi cette méthode.

A-3 L'AFPC a demandé l'établissement de bureaux de conciliation pour 32 unités comprises dans 25 groupes (sept groupes sont formés d'unités composées de surveillants et de non-surveillants). Ces demandes n'avaient trait qu'à des questions sur lesquelles les négociations de la «deuxième phase» avaient échoué, c'est-à-dire à des questions propres à chaque unité. Quant aux questions qui devaient faire l'objet des négociations de la «première phase», soit de la convention cadre, les parties ont convenu de proroger les clauses correspondantes de la convention collective qui venait d'expirer.

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	71
<hr/>	
K. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	75
Introduction	75
Consultation des parties à la négociation collective	76
Programme à l'intention des parties à la négociation collective	77
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	78
Travaux de recherche	79
Communication avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique	80
APPENDICE (TABLEAUX)	81

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

29	Conciliation
30	Bureaux de conciliation
31	Médations
32	Examens

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

35

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

39	Questions de statut et de compétence
39	Questions de preuve et de procédure
43	Mesures disciplinaires
46	Interprétation et application des conventions
50	Affaires renvoyées à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi
57	

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

59	Objets de la décision arbitrale
59	Application de la Charte canadienne des droits et libertés
60	Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions
62	Autres conclusions importantes

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

63	Généralités
63	Sécurité d'emploi et changements technologiques
64	Application de la Charte canadienne des droits et libertés
64	Questions négociables
66	Questions non négociables
70	Questions litigieuses renvoyées à un bureau de conciliation sous réserve d'avertissements

TABLE DES MATIÈRES

A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Administration des relations de travail	2
Bureau de recherches sur les traitements	3
Secrétariat du Conseil national mixte	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	5
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	5
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	7
Annulation de l'accréditation	8
Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	9
Choix de la méthode de règlement des différends	10
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public	12
Déclaration des droits de successeur	14
Affaires en vertu de l'article 18 de la Loi	15
Demandes de révision des décisions de la Commission	18
Demandes de prolongation de délai	19
Plaintes en vertu de l'article 20 de la Loi	20
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	23
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	27

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
AU 31 MARS 1986

Président: J.H. Brown, c.r.
Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold
Wexler, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent,
H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.L. Chertkow, I. Christie,
S.J. Frankel, H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r., J.D. O'Shea, c.r.,
J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler,
C.B. Williams

GROUPE D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony,
I.W. Hanchard, R.G. Herbert, c.r., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard,
G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, J. Jessop, A.V. Manion, J.M. Vickers,
G. Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général: R.C. Des Lauriers
Directeur des opérations: J.T. Cunningham
Directeur de la recherche: F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Secrétaire général: D. Davidge

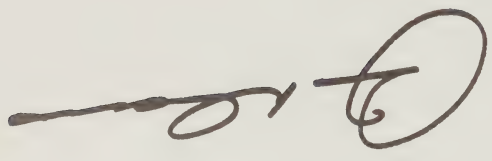
Monsieur Don Mazankowski
Président du Conseil privé
de la Reine au Canada et
Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-neuvième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1985 au 31 mars 1986 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans



T. W. Brown



J. Galipeault



M. Korngold Wexler



D. Kwanick

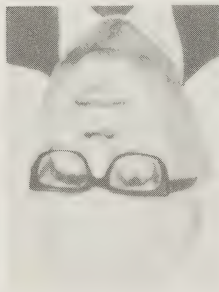


R. C. Young

MEMBRES DE LA COMMISSION



M. Bendel



G. D'Avignon



W. L. Nisbet, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



Ian Deans



J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENT

VICE-PRÉSIDENT

ISBN 0-662-54751-9

N° de cat. SRI-1986

© Ministère des Approvisionnements et Services Canada 1986

1985-1986

DIX-NEUVIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1985-1986

DIX-NEUVIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
S 25
455

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTIETH
ANNUAL
REPORT**

1986-87

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTIETH
ANNUAL
REPORT**

1986-87



©Minister of Supply and Services Canada 1987

Cat. No. SR1-1987

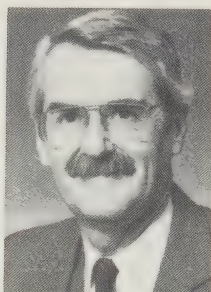
ISBN 0-662-55479-5

CHAIRPERSON



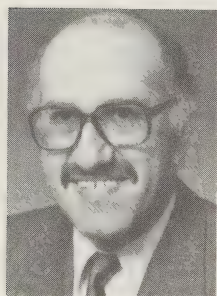
Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

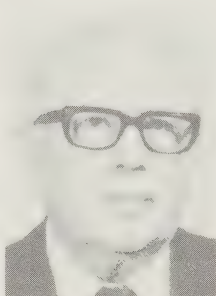


J. M. Cantin, Q.C.

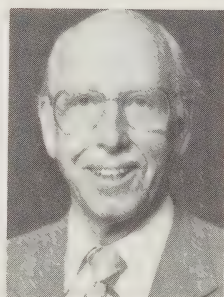
DEPUTY CHAIRMEN



M. Bendel

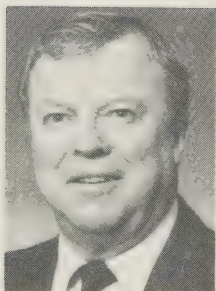


G. D'Avignon

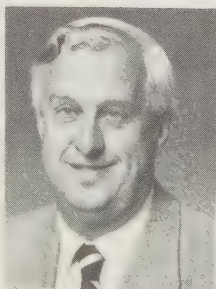


W. L. Nisbet, Q.C.

BOARD MEMBERS



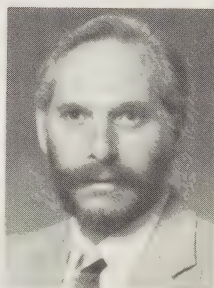
T.W. Brown



J. Galipeault



M. Korngold Wexler



D. Kwavnick



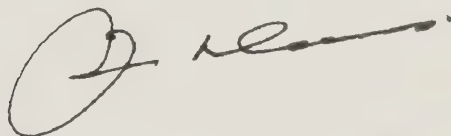
R. C. Young

The Honourable David Crombie,
Secretary of State of Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twentieth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1986 to 31 March 1987 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

A handwritten signature in dark ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a series of connected loops and a final horizontal stroke ending in a dot.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1987

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick,
M. Korngold Wexler, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent,
R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel,
H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, J.D. O'Shea, Q.C., J.B. Rose, M. Saltman,
C.G. Simmons, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: D.R. Brown, P.M.J. Gostony,
I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., B. Light, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, K.W. Preston, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays,
M. Bédard, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, D.R. Drake, J. Jessop,
A.V. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

<i>General Counsel:</i>	J.E. McCormick
<i>Secretary/Registrar:</i>	G.E. Plant
<i>Director, Mediation:</i>	K. Strike
<i>Director, Administration:</i>	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

<i>Executive Director:</i>	J.T. Cunningham
----------------------------	-----------------

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

<i>General Secretary:</i>	D. Davidge
---------------------------	------------

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Composition and Operation of the Board	2
Pay Research Bureau	3
National Joint Council Secretariat	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	15
Applications for Certification as a Bargaining Agent	15
Determination of Membership in Bargaining Units	16
Revocation of Certification	17
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	18
Choice of Dispute Resolution Process	19
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	20
Declaration of Successor Rights	21
Proceedings under Section 18 of the Act	22
Requests for Review of Board Decisions	23
Applications for Extension of Time	24
Complaints under Section 20 of the Act	24
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	41
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	47

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	51
Conciliation	51
Conciliation Boards	51
Mediation	52
Complaints	52
Examinations	52
<hr/>	
F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	55
<hr/>	
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	59
Questions of Status and Jurisdiction	59
Questions of Procedure and Evidence	61
Disciplinary Action	63
Interpretation and Application of Agreements	64
<hr/>	
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS	67
Jurisdiction of Board to Deal with Proposals	67
Other Significant Findings	68
<hr/>	
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	71
General	71
Issues within the Scope of Bargaining	72
<hr/>	
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	75
<hr/>	

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE	79
--	-----------

L. PAY RESEARCH BUREAU	83
Introduction	83
Consultation with the Parties to Bargaining	84
Program for the Parties to Bargaining	85
Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes	86
Public Service Information	86
The Compensation Community	87

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCWU	Alberta Food and Commercial Workers Union
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTÉ	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CWU	Commercial Workers Union
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

TABLES

	PAGE
1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada	5
2. Dispute Resolution Process	12
3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer	26
4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer	27
5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers	28
6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process	32
7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process	36
8. Alteration of Dispute Resolution Process 1 April 1986 — 31 March 1987	40
9. Adjudication References, 1 April 1983 — 31 March 1987	44
10. Adjudication References Brought Forward and Received, 1983 — 1987	45
11. Arbitration Referrals, 1 April 1986 — 31 March 1987	49
12. Conciliation, Mediation, Examination, 1986-1987	54
13. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program	88
14. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey	90

NOTE: Statistical data relating to 1986-87 are as of 31 March 1987. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The most noteworthy development of the year was the extension of the Public Service Staff Relations Board's jurisdiction to two additional areas. Effective 31 March 1986, Part IV of the Canada Labour Code (Safety and Health) applied to federal public servants. The Board was thus vested with the statutory obligation to inquire into the decisions of safety officers referred to it under subsection 86(5) of the Code and to hear and determine complaints referred under section 90. On 24 December 1986, Part I of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act was proclaimed in force, giving employees of the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament the right to bargain collectively for the first time. The Act provides that Part I (Staff Relations) is to be administered by the Public Service Staff Relations Board.

A-2 Adjudication under the Public Service Staff Relations Act constitutes the largest portion of the Board's workload. During the year under review, 951 grievances were referred for resolution, an increase of 35 per cent over the previous year. Including the 624 cases outstanding from 1985-86, there were 1,575 references before the Board, of which 852 were carried into the next fiscal year. The Board is concerned about the steadily increasing number of outstanding cases and, in consultation with the parties, is revising its case management system to enable a greater number of grievances to be heard each year.

A-3 An increase in conciliation activity, expected as a result of the selection by many bargaining units of conciliation as their method of resolving collective bargaining disputes, failed to materialize. This was largely because the three principal parties to collective bargaining, Treasury Board, the Public Service Alliance of Canada, and the Professional Institute of the Public Service of Canada, had negotiated master agreements, thus establishing a settlement trend for many of the remaining units.

A-4 Of the 13 requests for arbitration before the Board during the year under review, five were carried over from the previous fiscal year. By year's end, all but two had been disposed of. An arbitration board was scheduled to take place early in the next fiscal year to hear one of these requests. This involved the Canadian Security Intelligence Service and the Public Service Alliance of Canada on behalf of employees in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications and office equipment groups. The remaining request, filed by the Canadian Air Traffic Control Association, was being processed at year end.

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-5 In 1967 the Public Service Staff Relations Act established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of this Act. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and to adjudicate grievances falling under the purview of the Act.

A-6 The Board also deals with applications made by employee organizations to be certified as the bargaining agent for a unit or units of employees. As well, the Board handles complaints of unfair labour practices and determines which persons are to be excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act.

A-7 The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. At present there are five full-time members. Since amendments to the Act in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for adjudication of unresolved grievances and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for arbitration of interest disputes.

A-8 The Board has its offices in Ottawa and comprises two activities, the Staff Relations administration and the Pay Research Bureau. The Chairperson is the Chief Executive Officer for all matters relating to the two activities. He is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the

Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. The Minister has the responsibility for laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year and is also responsible for the Board for purposes of the Financial Administration Act.

A-9 The case load of the Board depends on the number of applications, complaints, references to adjudication and other proceedings instigated by the Treasury Board as employer and the separate employers and by the certified bargaining agents and the employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also depends on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance.

A-10 At 31 March 1987, some 210,000 employees in 157 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration, while for the remaining 81 units there are 10 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with 2,891 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with 2,238.

A-11 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 79 units representing some 171,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 32 units representing some 19,500 employees. The remaining 46 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PAY RESEARCH BUREAU

A-12 The Pay Research Bureau was set up in 1957 under the administrative jurisdiction of the Civil Service Commission. Upon the enactment of the Public Service Staff Relations Act in 1967, the Bureau became a component of the Public Service Staff Relations Board, with the Executive Director of the Bureau reporting to the Chairman, PSSRB. The mandate of the Bureau is to provide accurate and current information on pay rates and conditions of employment for occupational classes outside the Public Service which are

comparable to those within it. Such information is intended primarily to meet the needs of the parties to bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment for bargaining unit employees.

A-13 The Bureau determines its programs, methodology and policies through meetings of the Advisory Committee on Pay Research and its technical sub-committees where consultation takes place with the representatives of the employers and certified bargaining agents in the Public Service. Reports are generally published annually or semi-annually for about 400 occupational class levels in all categories of employment.

A-14 As part of the government's overall program review, the Bureau reduced its resources by 18 person-years during the year. The resulting changes in the Bureau's organization and priorities were effected only after intensive discussions with the parties to bargaining and a management review conducted by external consultants.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-15 The Board provides premises and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Agriculture	
Architecture and Town Planning	
Biological Sciences	
Chemistry	
Commerce	
Computer Systems Administration	
Defence Scientific Service	
Dentistry	
Engineering and Land Survey	
Forestry	
Historical Research	
Home Economics	
Law	
Mathematics	
Medicine	
Meteorology	
Nursing	
Occupational and Physical Therapy	
Pharmacy	
Physical Science	
Psychology	
Scientific Regulation	
Scientific Research	
Social Work	
Veterinary Science	
Administrative Services	Public Service Alliance of Canada
Auditing	
Clerical and Regulatory	
Communications	
Correctional	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical	
Heating, Power	
& Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations	
— Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	
Operational Category	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic & Typing
Technical Category

(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION
AS EMPLOYER)

Operational Category
— Non-Supervisory

Public Service Alliance of
Canada

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
— Operators
— Non-operators
Operational Category
Scientific and Professional Category
— Professional Engineers
Technical Category

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Service
— Financial Administration
— Purchase and Supply
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Secretarial, Stenographic & Typing
Operational Category
— General Labour and Trades
— General Services
Scientific and Professional Category
— Auditing
— Library Science

Public Service Alliance of
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Services
— Computer Systems Administration
— Financial Services
— Information Services

Public Service Alliance of
Canada

- Programme Administration
and
all employees referred to
as Grants Program Officer
- Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic & Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)

- | | |
|---------------------------------|----------------------------|
| Administrative Support Category | Public Service Alliance of |
| — CFB Bagotville | Canada |
| Operational Category | |
| — CFB Bagotville | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Chilliwack | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Gagetown | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Goose Bay | |
| Operational Category | |
| — CFB Goose Bay | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Kingston | |
| Operational Category | |
| — CFB Kingston | |
| Operational Category | |
| — CFB Montreal | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Ottawa | |
| Administrative Support Category | |
| — NDHQ Ottawa | |
| Operational Category | |
| — NDHQ Ottawa | |
| Technical Category | |
| — NDHQ Ottawa | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Petawawa | |
| Operational Category | |
| — CFB Petawawa | |
| Operational Category | |
| — CFB Saint-Jean | |
| Operational Category | |
| — CFB Suffield | |
| Administrative Support Category | |
| — CFB Toronto | |
| Operational Category | |
| — CFB Toronto | |

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Trenton	
Administrative Support Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Valcartier	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham	United Food and Commercial Workers Union, Local 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	
Operational Category — CFB Gagetown	
Operational Category — CFB Greenwood	
Operational Category — CFB Halifax	
Operational Category — CFB Shearwater	
Operational Category — CFB Summerside	
Operational Category — CFB Ottawa	Commercial Workers Union, Local 486
Operational Category — NDMC Ottawa	
Operational Category — CFB Borden	United Food and Commercial Workers, Local 206
Operational Category — CFB North Bay	
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Wainwright	
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local 1979
Operational Category — CFB Chilliwack	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category

— CFB Comox

Operational Category

— CFB Esquimalt

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign

Service Category

Administrative Support Category

Scientific and Professional Category

Canadian Union of Professional

and Technical Employees

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory

Communications

Office Equipment

Secretarial, Stenographic and Typing

Public Service Alliance of

Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	171,188	79	22A 57C
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,540	32	5A 27C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,893	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,472	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,981	1	A
Research Council Employees' Association	1,703	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,458	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,438	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,201	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,071	4	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,063	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,030	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	783	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local 1973	578	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	531	1	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	298	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 206	232	2	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	227	2	A
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	216	3	A
Commercial Workers Union, Local 486	159	2	A
United Food and Commercial Workers Union, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	76	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	71	2	A
Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397	40	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	210,365	157	65A 92C

*A — Arbitration

C — Conciliation Board



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Board is empowered by the Act to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent the employees in these units. The Board had seven such applications for certification on hand during the year, including five carried over from the previous year.

B-2 The proceedings for three of these five applications were still in abeyance at year end, pending discussions between the parties. These were applications by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by Treasury Board (Minister of Supply and Services Canada) to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions.

B-3 In another application carried into the year, the Alliance asked to represent the employees in the administrative support category employed by the Natural Sciences and Engineering Research Council of Canada. This was dismissed by the Board, following a representation vote taken amongst the employees in the proposed bargaining unit.

B-4 The remaining application carried into the year was filed by the Labourers' International Union of North America, Local 183, on behalf of certain cleaners at the Lester B. Pearson International Airport in Mississauga, Ontario. Local 183 had named Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited as employers but was granted leave by the Board to delete the latter. The Public Service Alliance of Canada had intervened as the bargaining agent representing cleaners employed by Treasury Board at the airport.

Subsequently, the proceedings were terminated by the Board at the request of the applicant.

B-5 During the year, two applications for certification were received. One was filed by the Hotels, Clubs, Restaurants and Taverns Employees' Union, Local 261, to represent the cleaners and janitors at the Transport Canada Training Institute at Cornwall, Ontario. As in the previous case, two employers were identified, the Treasury Board and the Service Star Building Cleaning Inc., and the Public Service Alliance of Canada intervened. After three days of hearing, the Board found that it was without jurisdiction as the employees in question were not employed by the Treasury Board. The application was dismissed.

B-6 The other application was filed by the Public Service Alliance of Canada. It sought certification to represent a small number of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Mont-Apica. This application was being processed at the end of the year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-7 Under section 33 of the Act, the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. One such application was received during the year and one was carried over from the previous year.

B-8 In the application carried over, the *Syndicat général du cinéma et de la télévision*, the bargaining agent for employees of the National Film Board in the technical category, requested the Board to determine that certain persons were included in the bargaining unit. This application was consolidated by the Board with a reference made by the bargaining agent under section 98 of the Act. After six days of hearing of evidence in the section 98 case, the Board issued a preliminary decision. That decision has been referred to the Federal Court of Appeal, where at year end it had not yet been heard. The section 33 application has been adjourned *sine die*, pending the judgment of the Federal Court.

B-9 The application received during the year, submitted by the Public Service Alliance of Canada, requested the Board to determine

that certain persons providing teaching services through a third party at the Cowansville Institution be included in the bargaining unit for the education group, scientific and professional category. This application, along with a reference under section 98 filed at the same time, was scheduled for hearing early in the next year.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-10 The Board had before it during the year six applications for revocation of certification, including three carried over from the previous year. One of these three applications, filed by employees in the data processing group employed by the Canadian Security Intelligence Service, asked the Board to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada. At a hearing early in the year, the Board dismissed the application because the evidence showed that when the Canadian Security Intelligence Act was proclaimed only one employee fell within the description of the data processing group. As there was therefore no bargaining unit within the meaning of the Act, the Alliance had not acquired any bargaining rights for data processors in the employ of the Service.

B-11 In the two other applications carried into the year, employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the administrative support category at CFB Chilliwack and in the operational category at CFB Comox, respectively requested the Board to revoke the certification of the Public Service Alliance of Canada and of Local 1518 of the United Food and Commercial Workers Union. The Board found that section 41 of the Act, under which the applications were submitted, provides that an application for revocation may be made where a collective agreement or arbitral award is in force. Unquestionably, however, neither an agreement nor an award was in force at the time of these applications and, accordingly, they were dismissed.

B-12 An application was filed during the year by an employee of the Canadian Security Intelligence Service who alleged that a majority of the employees in the communications group no longer wished to be represented by the Public Service Alliance of Canada. The Board dismissed the application, again finding that there was no collective agreement in force at the time the application was made, as required by section 41 of the Act.

B-13 The remaining two applications filed during the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds,

Canadian Forces. In the first, an employee in the administrative support category at CFB Winnipeg requested that the certification of the Public Service Alliance of Canada be revoked. The Board, having considered the evidence, including the result of a representation vote it had ordered, was satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wished the Alliance to be their bargaining agent and, accordingly, revoked the certification.

B-14 The other application, filed late in the year by an employee in the operational category at CFB Borden, requested the Board to revoke the certificate issued to Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union. This application was being processed at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-15 Section 2 of the Act, states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. The bargaining agent for the unit may object to any or all of the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-16 An updating list will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 647 such lists affecting 56 bargaining units and the separate employers filed another six lists affecting six bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in 23 cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of 28 persons. Nine hearings were scheduled and nine decisions were issued, affecting a total of 53 employees.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-17 The Public Service Staff Relations Act specifies that before notice to bargain is served upon the employer, the bargaining agent must specify the process for the resolution of disputes which will apply to the bargaining unit involved. That process (arbitration or reference to a conciliation board with subsequent possibility of strike) must be recorded by the Board as part of the certification of the bargaining agent and remains in effect for the ensuing round of negotiations until altered in the manner prescribed by the Board. Table 2 shows that at year end 92 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 65 (named in Table 7) had specified arbitration.

B-18 During the year under review, the United Food and Commercial Workers Union, Local 1518, representing the employees in the operational category at CFB Chilliwack, specified the arbitration route to settle disputes with the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

B-19 Subsection 36(2) of the Act specifies that, in making the choice, a bargaining agent may ask the Board to obtain from the employer a list of employees in the unit considered designated under section 79 and who thus would be prohibited from participating in a strike. The bargaining agent may not challenge such a statement at this time. During the year, six requests for such statements were filed by three different bargaining agents; only one resulted in a request to alter a dispute resolution process.

B-20 As shown in Table 8, 15 applications were received for alteration of the dispute resolution process, 13 of them from the Public Service Alliance of Canada. The Alliance asked the Board to record that arbitration was the process for resolving impasses between the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces and the operational and the administrative support categories at CFB Kingston and CFB Goose Bay, and between the same employer and the administrative support category at CFB Ottawa. These five applications were, however, received by the Board after the employer had served the Alliance with notice to bargain. Subsequent to filing the applications, the Alliance also served the employer with notices to bargain but the Board found that these were not in fact notices to bargain within the meaning of the Act. While the Board had no choice but to record the alterations filed, they would not be applicable until the next round of bargaining.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-21 Designated employees are employees the performance of whose duties is deemed essential to the safety or security of the public; on this account they are prohibited under subsection 101(1) of the Act from participating in a strike. Even where the bargaining agent has chosen the conciliation board option for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may occur, until the designated employees in the bargaining unit have been identified, either by the agreement of the parties to bargaining or by determination of the Board.

B-22 Thirty eight statements of designated employees in 42 bargaining units were carried into the year. All of these had been submitted by the Treasury Board and all had been objected to by the bargaining agents concerned. The proceedings for 16 of these lists, affecting approximately 2,700 employees, were terminated after collective agreements had been signed between the Professional Institute of the Public Service of Canada and the employer.

B-23 The Public Service Alliance withdrew objections to 21 of the 22 remaining statements, affecting approximately 63,900 employees in 25 bargaining units. The Treasury Board had submitted to the Board and the bargaining agent lists of designated employees for most of these bargaining units, but before the designated employees had been notified and before conciliation boards had been established, the Board was informed that collective agreements had been signed and the designation proceedings were terminated.

B-24 With respect to the remaining statement, affecting approximately 1,300 secretaries, stenographers and typists, notices were issued early in the fiscal year. A collective agreement was signed three months later between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board.

B-25 During the year under review, the Board received a total of seven lists or statements of designated employees for seven bargaining units. Six lists were filed by the Treasury Board and one by the National Research Council of Canada. Objections to the statements of the employers were filed in six instances.

B-26 No objection was filed with the Board by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada with respect to

the Treasury Board designation of 235 employees in the printing operations (non-supervisory) bargaining unit, pursuant to section 79 of the Act. Notices were issued to these employees during the year.

B-27 The proceedings for the designation of employees in the research officers and research council officers group were terminated during the year following the signing of a collective agreement by the National Research Council and the Professional Institute of the Public Service of Canada.

B-28 Another proceeding was terminated as a result of the signing of a collective agreement between the Treasury Board and the Professional Institute of the Public Service of Canada for the employees in the computer systems administration group.

B-29 The Public Service Alliance of Canada requested a hearing to determine which of the 1,160 education group employees had duties necessary for the safety and security of the public. Of the employees submitted by the Treasury Board, the Board determined that only the 38 education counsellors had such duties. The Board was notified at the end of the year that its decision had been challenged by the employer in the Federal Court of Appeal.

B-30 Carried over into the following year were objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to the Treasury Board designation of employees in the physical sciences, engineering and land survey and veterinary science bargaining units.

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-31 Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine the rights, privileges and duties acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. During the year under review, Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union asked for a declaration that it was the successor to Locals 486 and 206 of that Union. Local 486 had been earlier certified by the Board to represent certain employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational categories at CFB Ottawa and at the NDHQ Ottawa; Local 206 had been certified as bargaining agent for the employees of the same employer in the operational categories at CFB Borden and CFB North Bay. The application was being processed at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-32 Section 18 of the Act, entitled "Powers and Duties of the Board", provides the Board with general or residual powers. The Board uses this section to consider allegations of non-compliance with sections of the Act that impose on the parties obligations fundamental to the purposes of the Act, where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Eleven such requests were filed during the year under review and two others were carried over from the previous year.

B-33 In one of these two cases, the Public Service Alliance of Canada objected to the employer's identification of a person as being employed in a managerial or confidential capacity within the meaning of section 2 of the Act; this case was withdrawn by the Alliance by leave of the Board.

B-34 In another application, the Alliance alleged that the Treasury Board had modified its conflict of interest guidelines after notice to bargain had been given. The Board found in favour of the Alliance, declaring that the employer had contravened the Act and directing it to comply with it. The Treasury Board referred the decision to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act but later withdrew the reference.

B-35 Nine of the 11 applications received this year were filed by the Public Service Alliance of Canada. Seven of these were objections to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. The Alliance subsequently withdrew three cases, the employer withdrew one, and three applications were in process at year end.

B-36 The Board dismissed another application, in which the Alliance alleged that the Treasury Board had failed to comply with section 51 of the Act by changing the number of daily teaching hours for employees in the education group bargaining unit when an arbitral award covering that group was rendered. The Alliance referred the decision to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act. After the end of the year, the Federal Court allowed the application and returned it to the Board with directions. Subsequently, the Board issued a further decision stating that the daily teaching hours specified in the expired collective agreement must remain in force as a condition of employment until a new collective agreement is reached.

B-37 In its other application, the Alliance alleged that the Canadian Security Intelligence Service had failed to implement full retroactive pay for certain occupational groups in the administrative support category, thus violating section 56 of the Act. A settlement was reached between the parties and the request was withdrawn by leave of the Board.

B-38 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed an application for an order prohibiting the Treasury Board from implementing a new parking policy. This was on the grounds that notices to bargain had been given by the law, medicine and meteorology groups prior to the effective date of the new policy. The commerce group was substituted for the law group at the hearing. The Board upheld the application and directed the employer to continue to apply the former parking policy for the three groups and to reimburse the employees for the extra charges.

B-39 The remaining application was filed by the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association, alleging that the employer had failed to comply with subsection 99(4) of the Act by not implementing a decision made during the grievance procedure. A hearing was scheduled for early in the new year.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-40 Section 25 of the Act provides that the Board may review, rescind, amend or alter any decision or order made by it. Two such requests were filed during the year. The Professional Institute of the Public Service of Canada applied to the Board to alter, vary and amend its decision of 30 August 1968 in which it had certified the Professional Institute of the Public Service of Canada as the bargaining agent for the scientific regulation group in the scientific and professional category. The applicant requested the Board to issue it with separate certificates for the patent examination subgroup and the scientific regulation subgroup which together make up the present bargaining unit. A hearing was held and a decision expected early in the next year. In the other application, an individual requested the Board to review its decision of 18 February 1987 dismissing an application for revocation of certification filed by the same applicant. The case was being processed at year end.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-41 Two applications carried forward were withdrawn by the applicants. Three applications filed during the year were requests for extensions of time to present grievances. Two were granted following hearings and the other was in process at year end. The three other applications this year requested extensions to refer grievances to adjudication. Following hearings, two were granted and at year end the other was in process.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-42 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices", as set out in sections 8, 9 and 10, or of failure by the employer to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. The Board is also empowered to order remedial action. Seventeen complaints were carried into the year and seventy-one received during it.

	<u>Complaints Carried Over</u>	<u>Complaints Received</u>
Withdrawn	4	7
Postponed	1	2
Dismissed	5	2
Upheld	1	-
Pending	5	7
In process	1	41
Scheduled for new year	—	<u>12</u>
TOTAL	17	71

B-43 The eight complaints for which decisions were issued during the year concerned alleged intimidation for filing grievances, interference in the administration of an employee organization, discrimination in opportunities for advancement because of union activities, and intimidation for exercising rights under the Act.

B-44 In one dismissed case the complainant had alleged that his erroneous inclusion on the employer's statement of "designated employees" deprived him of his right to participate in a lawful strike. The Board found that a complaint made under section 20 cannot be used to attack any part of the designation process in section 79; only the bargaining agent has the right to object to the employer's statement of designated employees.

Managerial or Confidential Exclusions, by Category Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	20,896	2,138	23,034	9.28
Administrative & Foreign Service	10	47,617	7,590	55,207	13.74
Technical	13	26,742	883	27,625	3.19
Administrative Support	5	64,907	4,491	69,398	6.47
Operational	20	42,640	357	42,997	0.83
TOTAL	76	202,802	15,459	218,261	7.08 %

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,710	1,535	14,245	10.77
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,495	215	5,710	3.76
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,714	532	6,246	8.51
	Admin. & Foreign Serv.	6	40,021	7,182	47,203	15.21
	Technical	8	18,678	394	19,072	2.06
	Admin. Support	5	64,907	4,491	69,398	6.47
	Operational	17	39,389	254	39,643	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,063	84	1,147	7.32
CATCA	Technical	1	1,981	180	2,161	8.32
IBEW Local 2228	Technical	1	2,893	116	3,009	3.85
CMSG	Technical	1	1,458	125	1,583	7.89
CGAU	Operational	1	1,030	10	1,040	.96
FGDTLC (E)	Operational	1	1,438	56	1,494	3.74
FGDTLC (Esq)	Operational	1	783	37	820	4.51
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,472	71	2,543	2.79
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,030	109	1,147	9.50
CAPRO	Technical	1	1,201	22	1,223	1.79
AOGA	Technical	1	531	46	577	7.97
TOTAL		76	202,802	15,459	218,261	7.08%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	16	2	18	11.11
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	131	32	163	19.63
SGCT	Technical	1	298	14	312	4.48
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	166	36	202	17.82
CUPE						
Local 2656	Operational	1	61	1	62	1.61
	TOTAL	5	672	85	757	11.22%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,141	27	1,168	2.31
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	47	1	48	2.08
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	132	16	148	18.81
RCEA	Technical	1	835	2	837	0.23
RCEA	Admin. Support	3	503	62	565	10.97
RCEA	Operational	2	233	0	233	0.00
	TOTAL	13	2,891	108	2,999	3.60%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category					
	— Non-Supervisory	1	127	0	127	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	371	7	378	1.85
PSAC	Technical	1	97	0	97	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Operators	1	36	0	36	0.00
PSAC	Admin. Support					
	— Non-Operators	1	113	14	127	11.02
PSAC	Operational	1	23	0	23	0.00
PSAC	Scientific & Prof.					
	— Professional Engineers	1	52	0	52	0.00
	TOTAL	6	692	21	713	2.94%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	192	0	192	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	25	10	35	28.57
PSAC	Admin. Support	1	100	33	133	24.81
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
TOTAL		4	317	43	360	11.94%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	38	4	42	9.52
PSAC	Admin. Support	1	44	3	47	6.38
TOTAL		2	82	7	89	7.86%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	25	0	25	0.00
UFCWU	Operational — CFB Borden	1	210	1	211	0.47
AFCWU	Operational — CFB Calgary	1	40	0	40	0.00
UFCWU	Operational — CFB Chatham	1	25	1	26	3.84
PSAC	Admin. Support — CFB Chilliwack	1	9	0	9	0.00
UFCWU	Operational — CFB Chilliwack	1	75	1	76	1.31
UFCWU	Operational — CFB Comox	1	41	0	41	0.00
UFCWU	Operational — CFB Cornwallis	1	81	0	81	0.00
UFCWU	Operational — CFB Edmonton	1	50	0	50	0.00
UFCWU	Operational — CFB Esquimalt	1	100	6	106	5.66
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	13	1	14	7.14
UFCWU	Operational — CFB Gagetown	1	145	3	148	2.02
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	70	0	70	0.00
UFCWU	Operational — CFB Greenwood	1	113	1	114	0.87
UFCWU	Operational — CFB Halifax	1	130	9	139	6.47
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	10	1	11	9.09

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational	1	81	0	81	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	37	0	37	0.00
	— CFB Montreal					
UFCWU	Operational	1	20	3	23	13.04
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCWU	Operational	1	22	0	22	0.00
Local 206	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.89
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	6	0	6	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	29	0	29	0.00
	— CFB Ottawa					
CWU	Operational	1	150	2	152	1.31
Local 486	— CFB Ottawa					
CWU	Operational	1	9	2	11	18.18
Local 486	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	12	1	13	7.69
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	130	0	130	0.00
	— CFB Petawawa					
UFCWU	Operational	1	44	2	46	4.34
Local 1973	— CFB Shearwater					
PSAC	Operational	1	50	0	50	0.00
	— CFB Saint-Jean					
MFCW	Operational	1	76	0	76	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
PSAC	Operational	1	31	0	31	0.00
	— CFB Suffield					
UFCWU	Operational	1	40	0	40	0.00
Local 1973	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	11	0	11	0.00
	— CFB Trenton					
UFCWU	— Operational	1	96	0	96	0.00
Local 1979	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	8	0	8	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	30	0	30	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	140	5	145	3.44
	— CFB Valcartier					
PSAC	Admin. Support	1	13	4	17	23.52
	— CFB Valcartier					
UFCW	Operational	1	21	1	22	4.54
Local 401	— CFB Wainwright					
	TOTAL	42	2,238	46	2,284	2.01%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	7	21	23.33
CUPTE	Admin. Support	1	13	4	17	23.52
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
	TOTAL	3	33	11	44	25.00%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	21	3	24	12.50%
TOTAL		77	7,073	324	7,397	4.38%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	24	PIPSC
Administrative Services	8,455	PSAC
Agriculture	271	PIPSC
Architecture and Town Planning	334	PIPSC
Auditing	3,037	PSAC
Biological Sciences	1,107	PIPSC
Chemistry	392	PIPSC
Clerical and Regulatory	49,064	PSAC
Communications	650	PSAC
Computer Systems Administration	3,467	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	560	PSAC
— Non-Supervisory	4,313	PSAC
Data Processing	3,108	PSAC
Defence Scientific Service	525	PIPSC
Dentistry	38	PIPSC
Drafting and Illustration	1,688	PSAC
Education	2,197	PSAC
Educational Support	44	PSAC
Electronics	2,893	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,662	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,332	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	108	PSAC
— Non-Supervisory	1,244	PSAC
Forestry	162	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,042	PSAC
— Non-Supervisory	13,818	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,510	PSAC
— Non-Supervisory	9,043	PSAC
General Technical	3,109	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	187	PSAC
— Non-Supervisory	1,768	PSAC
Historical Research	269	PIPSC
Home Economics	47	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	93	PSAC
— Non-Supervisory	1,411	PSAC
Information Services	1,181	PSAC
Library Science	480	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	154	PSAC
— Non-Supervisory	221	PSAC
Mathematics	183	PIPSC
Nursing	1,620	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	26	PIPSC
Office Equipment	375	PSAC
Pharmacy	55	PIPSC
Photography	152	PSAC
Physical Sciences	877	PIPSC
Primary Products Inspection	2,735	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	1,030	CGAU
Programme Administration	24,511	PSAC
Psychology	122	PIPSC
Purchasing and Supply	1,968	PSAC
Scientific Regulation	441	PIPSC
Scientific Research	1,998	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,710	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,317	PSAC
Ship Repair (East Coast)	1,438	FGDTLC (East)
Ship Repair (West Coast)	783	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,166	PSAC
Social Work	123	PIPSC
Technical Inspection	1,452	PSAC
Translation	1,038	CUPTE
Veterinary Science	617	PIPSC
Welfare Programme	1,643	PSAC
	188,895	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category—Non-Supervisory	127	PSAC
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	21	PSAC
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	60	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,081	PIPSC
Translation	9	PIPSC
	1,150	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	131	PIPSC
Scientific and Professional Category	16	PIPSC
	147	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer</i>		
Administrative Support Category	8	PSAC
— CFB Bagotville		
Operational Category	25	PSAC
— CFB Bagotville		
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Galetown		
Administrative Support Category *	5	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category *	70	PSAC
— CFB Goose Bay		
Administrative Support Category *	10	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category *	81	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	37	PSAC
— CFB Montreal		
Administrative Support Category *	29	PSAC
— CFB Ottawa		
Administrative Support Category	12	PSAC
— CFB Petawawa		
Operational Category	130	PSAC
— CFB Petawawa		

* Bargaining Agent altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean	50	PSAC
Operational Category — CFB Suffield	31	PSAC
Administrative Support Category — CFB Toronto	8	PSAC
Operational Category — CFB Toronto	30	PSAC
Administrative Support Category — CFB Valcartier	13	PSAC
Operational Category — CFB Valcartier	140	PSAC
	<hr/> 692	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE
Administrative Support Category	13	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	<hr/> 33	
TOTAL	191,065	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	531	AOGA
Air Traffic Control	1,981	CATCA
Commerce	2,028	PIPSC
Economics, Sociology & Statistics	2,472	ESSA
Financial Administration	2,263	PSAC
Foreign Affairs	1,063	PAFSO
Law	37	PIPSC
Medicine	213	PIPSC
Meteorology	567	PIPSC
Printing Operations	93	PSAC
— Supervisory		
Radio Operation	1,201	CAPRO
Ships Officers	1,458	CMSG
	13,907	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category (certain employees)	25	PSAC
Administrative Support Category (certain employees)	100	PSAC
Scientific & Professional Category	192	PSAC
	317	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	33	RCEA
Clerical & Office Equipment	367	RCEA
Computer Systems Administration	74	RCEA
Data Processing	22	RCEA
Information Services	38	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	10	RCEA
— Non-Supervisory	223	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic & Typing	114	RCEA
Technical Category	835	RCEA
	1,741	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	166	CUPE Local 2656
Operational Category	61	CUPE Local 2656
Technical Category	298	SGCT
	525	
<i>Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer</i>		
Administrative & Foreign Service Category	371	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non Operators)	113	PSAC
— certain employees (Operators)	36	PSAC
Operational Category	23	PSAC
Scientific and Professional Category	52	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	97	PSAC
	692	
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Operational Category	210	UFCW
— CFB Borden		Local 206
Operational Category	40	AFCWU
— CFB Calgary		Local 397
Operational Category	25	UFCWU
— CFB Chatham		Local 1973
Administrative Support Category	9	PSAC
— CFB Chilliwack		
Operational Category	75	UFCWU
— CFB Chilliwack		Local 1518
Operational Category	41	UFCWU
— CFB Comox		Local 1518
Operational Category	81	UFCWU
— CFB Cornwallis		Local 1973
Operational Category	50	UFCWU
— CFB Edmonton		Local 401
Operational Category	100	UFCWU
— CFB Esquimalt		Local 1518
Operational Category	145	UFCWU
— CFB Gagetown		Local 1973

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category	113	UFCWU
— CFB Greenwood		Local 1973
Operational Category	130	UFCWU
— CFB Halifax		Local 1973
Operational Category	20	UFCWU
— CFB Moose Jaw		Local 1400
Operational Category	22	UFCWU
— CFB North Bay		Local 206
Administrative Support Category	27	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	5	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Technical Category	6	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	9	CWU
— NDMC Ottawa		Local 486
Operational Category	150	CWU
— CFB Ottawa		Local 486
Operational Category	44	UFCWU
— CFB Shearwater		Local 1973
Operational Category	76	MFCW
— CFB Shilo		Local 832
Operational Category	40	UFCWU
— CFB Summerside		Local 1973
Administrative Support Category	11	PSAC
— CFB Trenton		
Operational Category	96	UFCW
— CFB Trenton		Local 1979
Operational Category	21	UFCWU
— CFB Wainwright		Local 401
	1,546	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	44	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative & Foreign Service Category	38	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer	82	
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category	490	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Communications		
— Office Equipment		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
TOTAL	19,300	

**Alteration of Dispute Resolution Process
1 April 1986 — 31 March 1987**

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Parties	Alteration*
Printing Operations			
— Supervisory	93	PSAC - TB	C to A
Education	2,197	PSAC - TB	A to C
Auditing	3,037	PSAC - TB	A to C
Ships Officers	1,458	CMSG - TB	C to A
Administrative Support Category			
— Operators	36	PSAC - CSE	C to A
Information Services	38	PIPSC - NRC	C to A
Administrative Support Category			
— CFB Trenton	11	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category **			
— CFB Kingston	10	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category **			
— CFB Kingston	81	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category **			
— CFB Ottawa	29	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category **			
— CFB Goose Bay	5	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category **			
— CFB Goose Bay	70	PSAC - SNPF	C to A
Administrative Support Category			
— NDHQ Ottawa	27	PSAC - SNPF	C to A
Operational Category			
— NDHQ Ottawa	5	PSAC - SNPF	C to A
Technical Category			
— NDHQ Ottawa	6	PSAC - SNPF	C to A
TOTAL	7,103		

* A — Arbitration
C — Conciliation Board

** Bargaining Agent has altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes. Most jurisdictions refer to this process as "arbitration", but that term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 9 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1983 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 621 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as containing "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 301 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 29 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 Table 10 shows the adjudication references brought forward and received between 1983 and 1987. Of the total of 1,575 references to adjudication in the year under review (951 new and 624 carried over) the Board disposed of 723 by hearings, or by settlement by the parties. This left 852 cases outstanding at year's end. The 951 grievances referred to adjudication this year showed a 35 per cent increase over the 707 referred in the previous year. This was chiefly due to a 67 per cent increase in references from the Public Service Alliance of Canada, (from 426 to 711).

C-7 Moreover, although during the year about 335 hearings were scheduled (for 525 days), only 240 hearings were held (involving 355 days). In other words, about one-third of the cases were postponed, settled or withdrawn between scheduling and hearing, or at the hearing itself. The Alliance was involved in 160 (close to 67 per cent) of the hearings actually held.

C-8 Though the Board has the capacity for more hearings, the two principal parties, the Treasury Board and the PSAC, make only limited resources available to the adjudication of grievances. As the backlog of outstanding cases seemed likely to continue, and an increasing number of cases were not being heard within an acceptable period after referral, the Board sought a solution involving the Treasury Board and the PSAC. These parties and the Board hold regular scheduling meetings at which, for example, priority hearings are arranged for discharge and long-term suspension cases. The Board urged the parties to increase the number of cases scheduled for hearing and also to appraise grievances more fully, with a view to reaching settlements based on precedents. During the year, however, it became clear that the situation was not improving.

C-9 Accordingly, the Treasury Board and the Alliance were advised that, from November 1986 until further notice, the Board would

schedule a minimum of 25 hearings each month to dispose of Alliance grievances. Grievances received from employees and other bargaining agents would be heard in addition to this minimum number. As well, the Board would give notice to the parties within the next three months of an increase in the minimum number of hearings to be scheduled for each month thereafter. In reaching this decision, the Board took into account the expected increase in the number of hearings it would be called upon to conduct under Part IV of the Canada Labour Code and Part I of the Parliamentary Employment and Staff Relations Act.

C-10 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Banff, Calgary, Edmonton, Jasper, Lacombe, Medicine Hat
British Columbia:	Agassiz, Bella Coola, Chilliwack, Coquitlam, Harrison Hot Springs, Prince Rupert, Richmond, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Winnipeg
New Brunswick:	Gagetown, Moncton, Saint John
Newfoundland:	Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Hay River, Inuvik
Nova Scotia:	Dartmouth, Digby, Halifax, Sydney
Ontario:	Barrie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Peterborough, St. Thomas, Sarnia, Smith Falls, Sudbury, Toronto
Quebec:	Cowansville, Dorval, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Sherbrooke, Trois-Rivières, Valcartier
Saskatchewan:	Moose Jaw, Prince Albert, Regina, Saskatoon

Adjudication References, 1 April 1983 — 31 March 1987

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1986-87	621	301	29	951
1985-86	478	218	11	707
1984-85	285	176	8	469
1983-84	465	193	15	673
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1987				
	10,679	6,017	445	17,141

**Adjudication References Brought Forward and Received
1983 — 1987**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1987-88	852			
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	852	707	1,559	935
1984-85	2,567	469	3,036	2,184
1983-84	2,730	675	3,405	840



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The two dispute resolution processes available under the Act are referral to binding arbitration and referral to a conciliation board. The right to engage in a lawful strike is limited to units who choose the latter option and whose bargaining disputes with the employer have been the subject of a conciliation board report. The choice between the two processes is up to the bargaining agent, which may change it prior to each round of bargaining. At 31 March 1987, the arbitration option had been selected for 65 bargaining units, covering approximately 19,300 employees (see Table 7).

D-2 Table 11 shows that during the year the Board had before it 13 requests for arbitration, including five carried over from the previous year. Of these, one arbitral award was issued in response to the request of the Public Service Alliance of Canada for employees in the education group employed by the Treasury Board. This decision was challenged by the employer before the Federal Court of Appeal, which upheld the Board's refusal to consider the issue of limiting the number of hours a teacher could be required to teach each day.

D-3 Three other cases referred to the Board in the previous year by the Alliance, on behalf of employees in the technical, administrative support (non-operators) and operational categories, were terminated following settlements reached with the Communications Security Establishment, Department of National Defence, with the assistance of conciliators appointed by the Board.

D-4 The remaining request carried into the year affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Moose Jaw. Proceedings were terminated following an agreement by the employer and the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 1400.

D-5 The Board also held a further hearing on an award it had issued in the previous year, affecting employees in the financial administration group. This had followed a judgment by the Federal

Court of Appeal that the Board had wrongly declined jurisdiction on a proposal dealing with the distribution of overtime work. A supplementary award was issued following the presentation of evidence and representations by the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada.

D-6 The eight requests for arbitration received during the year affected 11 bargaining units. Four of these had received arbitral awards by year end. Two were in respect of employees of the Treasury Board, one following a request by the Public Service Alliance of Canada for the printing operations (supervisory) group and one following a request by the Professional Institute of the Public Service of Canada for the meteorology group. Another award was in response to a request by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces for the employees in the operational category at CFB Halifax, represented by Local 1973 of the United Food and Commercial Workers Union. The fourth award was for the technical category employees of the National Film Board in response to a request by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision*. On the last day of the fiscal year, the Board was notified that a portion of this last award had been referred to the Federal Court of Appeal.

D-7 Arbitration proceedings for two requests were terminated after the parties had reached agreement. One of the requests related to a dispute between the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence with respect to employees in the administrative and foreign service category. The other involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the National Research Council of Canada with respect to the information service group employees.

D-8 An arbitration board was scheduled to take place early in the new year to hear the Public Service Alliance of Canada and the Canadian Security Intelligence Service regarding a dispute affecting employees in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications and office equipment groups.

D-9 The remaining request, filed late in the year by the Canadian Air Traffic Control Association on behalf of the air traffic controllers employed by the Treasury Board, was being processed at year end.

Arbitration Referrals, 1 April 1986 — 31 March 1987

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over from 1985-86</i>					
Education	PSAC*	TB		X	
Operational Category	PSAC*	CSE	X		
Technical Category	PSAC*	CSE	X		
Administrative Support Category (non-operators)	PSAC*	CSE	X		
Operational Category (CFB Moose Jaw)	UFCWU(1400)*	SNPF	X		
<i>Filed in 1986-87</i>					
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	CSE	X		
Operational Category — CFB Halifax	UFCWU(1973)	SNPF*		X	
Air Traffic Control	CATCA*	TB			X
Printing Operations — Supervisory	PSAC*	TB		X	
Meteorology	PIPSC*	TB		X	
Technical Category	SGCT*	NFB		X	
Information Services	PIPSC*	NRC	X		
** Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS			X
** Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS			X
** Communications	PSAC*	CSIS			X
** Office Equipment	PSAC*	CSIS			X

* Indicates party requesting arbitration

** One request affected four bargaining units



CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 An unprecedented number of requests for third party assistance were carried over from the previous year, most of them in connection with master contract negotiations. In February 1987, Mr. Paul Morin was appointed as Principal Mediation Officer.

CONCILIATION

E-2 During the year there were nine requests for a conciliator, five of which were in respect of employees of separate employers. Six requests involved groups represented by the Public Service Alliance of Canada.

E-3 In the previous year, the 18 units covered by the multi-unit bargaining agreement signed by the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board had reached a basis for settlement of all issues in dispute. This agreement had not been ratified, however, and the cases were therefore carried into the year under review, when the agreement was ratified by 17 of the 18 units. The requests by the remaining 11 units with the Public Service Alliance of Canada were also carried over into this year.

CONCILIATION BOARDS

E-4 As described in the 1985-86 Annual Report, the PSAC and the Treasury Board had agreed to a two-tier system of negotiation. "Tier one" negotiations covered conditions common to all groups and the parties agreed to be bound by the report of the conciliation board dealing with these issues. This report was issued in October 1986.

E-5 Of the 25 requests for conciliation boards carried into the year under review, 23 arose out of the "tier two" (group specific) negotiations for the groups represented by the Alliance. Many of the tier two issues had been resolved without recourse to conciliators or

conciliation boards, especially as, towards the end of the previous fiscal year, a trend had been established for salary adjustments. Conciliation boards were requested for the outstanding issues, and hearings were scheduled to determine the terms of reference for these boards.

E-6 In the previous fiscal year, two such hearings had dealt with technological change and job security, which were also the relevant issues in this year's hearing in respect of the ships crews unit, during which the parties argued the application of the Charter of Rights and Freedoms. After the Chairman had ruled that this was not the proper forum to decide such application, the groups decided it was no longer necessary to pursue the issue, and there were few additional hearings to determine terms of reference.

MEDIATION

E-7 Following the release of conciliation board reports, two mediators were appointed, both from outside the staff of Mediation Services. Settlements were reached: with the mediator, for the ships officers group, and after mediation, for the firefighters group.

COMPLAINTS

E-8 At the request of the parties, or with their concurrence, the staff of Mediation Services are becoming increasingly involved in the mediation of complaints lodged with the Board. Acting principally as investigators, mediation officers help the parties to define the issues. This may lead to settlement, or at least to a mutually agreed upon Statement of Fact, which, in turn, is of assistance at the formal Board hearing. Complaints during this year included some made under section 20 of the Public Service Staff Relations Act and under Part IV of the Labour Code.

EXAMINATIONS

E-9 During the year, there were examinations of 26 persons proposed as managerial and confidential exclusions from bargaining units. Two employers accounted for all of these proposals, the Treasury Board for 24 and the Staff of the Non-Public Funds for 2. In addition, 44 proposals or objections to proposals were withdrawn prior to examination.

	<u>Examinations Conducted</u>
Decisions issued	3
Objections withdrawn by bargaining agent	8
Cases in abeyance	6
Reports in preparation	7
Cases carried over to next year	<u>2</u>
TOTAL	26

E-10 The enactment of the Parliamentary Employment Staff Relations Act led to the certification of bargaining agents for five bargaining units late in the year. Examiners were appointed to look at 25 certification exclusion cases.

E-11 After the resolution of the head "e" cases (see E-22, 1985-86 Annual Report), and two additional board decisions on how head "e" proposals were to be made (Board files 172-2-452 - 458 inclusive), there were no further referrals of such cases to mediation and examination. At the close of the year, therefore, there were only 85 cases under investigation: 59 proposed by the Treasury Board, 20 by the House of Commons, five by the Senate and one by the Social Sciences and Humanities Research Council.

Conciliation, Mediation, Examination, 1986-1987

		Bargaining Units Involved
CONCILIATORS		
Requests from — employers	2	2
— bargaining agents	3	3
— joint	2	2
No formal request	2	2
Requests carried over	11	29
TOTAL	20	38
Full settlement reached with conciliator	11	28
Partial settlement reached	1	1
No appointment made	7	8
In process	1	1
TOTAL	20	38
CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers		
— bargaining agents	3	3
— joint		
Requests carried over	25	30
TOTAL	28	33
Settlement prior to hearing	22	26
Settlement reached with board	2	2
Reports issued	3	4
Board appointment pending	1	1
TOTAL	28	33
MEDIATORS		
Appointments made	2	3
Settlement reached with mediator	1	1
Settlement reached following mediation	1	2
EXAMINATIONS		
Completed examinations	26	N/A



SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 During the year, the Board issued its first decision on an application made pursuant to the Occupational Health and Safety provisions of Part IV of the Canada Labour Code. The application concerned the referral, under subsection 86(5) of the Code, of a safety officer's report which stated that, at the time of inspection, strike-related activity by workers at Gainers Inc. did not constitute a danger to federal meat inspectors working at the plant.

F-2 The Board had to consider whether a situation constituted a "danger", according to the definition in the Code, if the employer could not correct it, and whether a workplace must be under federal jurisdiction in order to fall under Part IV of the Code. The Board held that the right of employees under the Code to refuse dangerous work did not depend on the ability of the employer to correct the situation. Furthermore, Part IV of the Code is not defined in terms of places subject to federal jurisdiction but in terms of employment subject to federal jurisdiction. Since the meat inspectors fell under federal jurisdiction, the Board could consider their objections to the safety officer's report.

F-3 The meat inspectors alleged that the safety officer should have taken into account the past acts of violence on the picket line. They also claimed that stress-related illnesses had been caused by picket line incidents and by threats. The Board found that the safety officer had proceeded correctly in considering the situation as he found it at the time of inspection. It also found that the stress-related illnesses experienced by some meat inspectors did not occur "at work" as provided for in section 81 of the Code; nor were they directly attributable to the inspectors' employment with the federal government. In the result, the report of the safety officer was confirmed. The decision was referred to the Federal Court of Appeal (Court file A-524-86), which dismissed the application after the end

of the year (*J. Bidulka et al. and Treasury Board, Agriculture Canada*, Board files 165-2-2 to 13).

F-4 The nature of the employment relationship between Treasury Board and the staff of companies it had hired was the issue in two cases considered by the Board. In *Labourers' International Union of North America, Local 183 and Treasury Board and Canada's Capital Building Services Limited and Public Service Alliance of Canada* (Board file 146-2-267), the Labourers' International Union proposed that it be certified as the bargaining agent for cleaners at Lester B. Pearson International Airport. It also requested that Treasury Board and Canada's Capital Building Services constitute a "joint" or "single" employer for purposes of the Public Service Staff Relations Act. After the Board had found that Canada's Capital Building Services did not fit the definition of "employer" in section 2 of the Act, it went on to consider whether it would deprive the cleaners of rights under the Charter of Rights if it refused to certify the union. It concluded that such a remedy could be granted only if the Board could be considered a "court of competent jurisdiction" in accordance with the Charter. Finding that it was not such a court in the circumstances of the case, the Board refused to certify the union.

F-5 In *Hotels, Clubs, Restaurants and Taverns Employees' Union, Local 261 and Treasury Board and Service Star Building Cleaning Inc. and Public Service Alliance of Canada* (Board file 146-2-268), the union, in an application for certification, alleged that Treasury Board, not Service Star, was the employer of cleaners at the Transport Canada Training Institute at Cornwall. It therefore applied to the Board for certification. After reviewing the evidence, the Board found that, although Treasury Board did share with Service Star the power to discipline employees, Service Star hired the employees, directed them and paid them. The employees were therefore employees of Service Star and the bargaining agent could not be certified pursuant to the Public Service Staff Relations Act.

F-6 In an application for certification, the issue arose of whether certain employees should be included in the proposed bargaining unit. In *Public Service Alliance of Canada and National Sciences and Engineering Research Council of Canada* (Board file 145-16-266), the applicant employee organization challenged the employer's inclusion of four persons, each of whom was on unpaid leave for an extended period. None of them had the right to return to their former position at the end of the leave, although all would receive some priority in staffing. The Board held that the employment relationship

between these people and the employer had been put into a state of limbo. It would therefore be inappropriate to treat these persons as employees when determining membership in the bargaining unit. An undue burden would also be placed on the employee organization, if it were required to organize these employees.

F-7 In *Public Service Alliance of Canada and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board files 146-18 201B, 182B, 227B, 212B and 218B), the bargaining agent applied to alter the dispute resolution process for five bargaining units. In October 1984, the bargaining agent had altered the resolution process for one bargaining unit from the "arbitration route" to the "conciliation board route"; subsequently a collective agreement had been signed which was due to expire on 28 February 1987. On 31 December 1986, the employer gave notice to bargain to the bargaining agent, in accordance with paragraph 49(2)(b) of the Act. The bargaining agent filed a request on 13 January 1987, to alter the dispute resolution process back to the arbitration route. The next day it sent notice to bargain to the employer. The Board had to consider whether that notice to bargain was effective, in which case the request to alter the dispute resolution process was timely. After considering the wording and purpose of section 49, the Board held that Parliament did not intend that a second notice to bargain could be given once the parties were bound to bargain as the result of an earlier notice. Moreover, under section 45 of the Regulations, the bargaining agent had a clear month to alter the resolution process; it had lost its opportunity due to its own lack of promptness. The Board therefore denied the application.

F-8 Under subsection 8(1) of the Act, no person employed in a managerial or confidential capacity shall interfere in the administration of an employee organization. In a complaint filed pursuant to section 20 of the Act, the Board considered whether certain respondents, including some military officers, had contravened subsection 8(1). The employer had reimbursed the legal fees of an employee contesting his union's decision to suspend his membership. The evidence revealed that the employer had made this payment in accordance with the recommendations of three of the four respondents. The Board held that this indeed represented interference in the internal affairs of the employee organization, since an organization has the right to discipline its members. The Board also held, however, that the respondent military officers could not be found to have contravened subsection 8(1), as they were not employees in

the public service and were thus not employed "in a managerial or confidential capacity". They therefore did not fall within the purview of the subsection. The Board allowed the complaint against the remaining respondent (*Public Service Alliance of Canada and J. Dalzell, K. Empsey, Lt.Col. A.J.K. McKinnon and Captain (N) T S. Murphy*, Board file 161-2-344).



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 The Act severely restricts an adjudicator's jurisdiction in cases of employment termination, particularly where these relate to personal conduct and discipline. This is even clearer when the Act is read in conjunction with the Public Service Employment Act and the Financial Administration Act. In the case of employees to whom the Public Service Employment Act does not apply, it may, however, be asked whether these statutory provisions defining an adjudicator's jurisdiction in disciplinary matters should be interpreted so narrowly. Such was the issue in *Betournay* (Board file 166-8-15769), where an employee of the National Film Board who had been terminated, allegedly for incompetence, claimed that her termination had in fact been disciplinary. She contended that paragraph 91(1)(b) of the Act should cover terminations for incompetence of employees subject to the Act but excluded from the application of the Public Service Employment Act. While this statute contains a provision enabling an employer governed by it to release an employee without involving the adjudication process under the PSSRA, it also contains a provision allowing the employee to appeal the release before an Appeal Board. That procedure was not available to the grievor, but she contended that the legislator could not have intended to deprive her of any means of contesting her release; accordingly, only one forum was available to her: the adjudication process.

G-2 The adjudicator concluded that he lacked jurisdiction when the sole basis for a termination was the incompetence of the employee; that is, non-culpable behaviour over which the employee had no control. Neither subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, which provides for equality of protection of and under the law, nor section 24 of the same statute, which provides that anyone has a right to a remedy fashioned by a court of competent jurisdiction, could extend the jurisdiction set out in section 91 of the Act.

G-3 In *Champagne* (Board file 166-18-15650), an employee of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, was dismissed for alleged incompetence so great as to render him unfit to manage the employer's establishments. The employer also objected to the jurisdiction of the adjudicator on the grounds that there was no disciplinary intent in the dismissal. Retaining the distinction between voluntary and involuntary misconduct, the adjudicator sided with authors and precedents of other jurisdictions in recognizing that disciplinary dismissal is now contrasted with administrative dismissal and that professional incapacity is indisputably on the border between the two. Where the employer's decision to terminate is in reaction to professional inadequacy, such as incompetence and incapacity, it must be examined as a disciplinary dispute. The adjudicator concluded that an employer that believed an employee no longer performed as required, apparently as a result of incapacity or incompetence, could not maintain that its action to dismiss was purely administrative; the penalty would still be based on an evaluation of the employee's behaviour and attitude. To all intents and purposes, the employer would then be penalizing negligence, which, in such cases, will explain inadequacy on the job.

G-4 In *Kite, Smart and Conroy* (Board files 166-2-15457, 15458 and 15512), the grievors claimed the right to include their years of prior service in the Armed Forces in the calculation of severance pay on their retirement from the Public Service. In fact the employer's policy, specifically incorporated by reference into the collective agreement, was to allow employees who retired from the Public Service to include such prior service for severance pay purposes only if they had begun their employment in the Public Service within three months of leaving the Armed Forces. The grievors each had breaks well in excess of three months between their employment in the Armed Forces and their employment in the Public Service. They claimed that the collective agreement requirement for severance pay to be calculated on years of continuous employment discriminated against them, contrary to subsection 15(1) of the Canadian Charter of Rights and Freedoms and therefore, by virtue of subsection 52(1), was of no force or effect.

G-5 Relying on the decision of Mr. Justice Gibb of the British Columbia Supreme Court in *Re Bhindi et al. and British Columbia Projectionists Local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of the United States and Canada* (1985) 20 D.L.R. (4th)

386*, the adjudicator decided that the Charter does not apply to collective agreements, even when one of the parties is Her Majesty in right of Canada as represented by the Treasury Board. He concluded, therefore, that he lacked jurisdiction to grant the remedy and that the grievors had received precisely what they were entitled to under the relevant provision of the collective agreement. This was particularly so as subsection 95(2) of the Public Service Staff Relations Act prohibits an adjudicator from rendering a decision which would require the amendment of the collective agreement. An application by the grievors to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end, albeit for different reasons (Court file A-358-86).

G-6 In an earlier decision, the adjudicator had found that a grievor discharged for an alleged conflict of interest had, in fact, not been guilty of any misconduct: *Spinks* (Board file 166-2-15249). Therefore, he had ordered the grievor reinstated in his former position, with full compensation for lost pay and benefits. The adjudicator had retained jurisdiction "for the purpose of resolving any disagreements relating to the implementation of this decision". Subsequently, the grievor applied to the adjudicator for relief, claiming that the employer had not reinstated him, as directed, but rather had placed him in another position. The adjudicator dismissed the application, finding that he was, in fact, *functus officio* and that his purported retention of jurisdiction could not give him authority which section 20 of the Act had vested in the Public Service Staff Relations Board. The grievor's recourse must be to the Board.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-7 The legislator devised a statutory scheme governing employment and staff relations in which the degree of protection afforded public servants, in the widest interpretation of that term, would vary according to their status. This is also reflected in issues of evidence.

G-8 The grievor in *Sargeant* (Board file 166-2-15499) was rejected on probation on the basis that activity in which he had engaged before

* This decision was subsequently affirmed by the British Columbia Court of Appeal (1986) 29 D.L.R. (4th) 47.

his employment with the employer (but which had subsequently come to the employer's attention) rendered him unsuitable for continued employment. The adjudicator found that there is a lighter onus on the employer to justify the termination of a probationary employee than to justify that of an employee who has successfully completed his probation. However, the evidentiary burden on the employer is the same and mere suspicion of misconduct is insufficient in both cases. Where the employer has relied on a specific act of misconduct as a ground for terminating the employment of a probationary employee, the employer must prove culpability on a balance of probabilities, even though a lesser degree of culpability may justify discharge. As the evidence adduced failed to establish that the grievor was guilty of any misconduct, the adjudicator ordered his reinstatement with full compensation for lost pay and benefits. The adjudicator reached the same conclusion in *Gervais* (Board file 166-2-15500). Applications by the employer to the Federal Court of Appeal, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside these decisions were dismissed subsequent to year's end (Court files A-621-86 and A-633-86).

G-9 Though it is generally true that the collective agreement is the law of the parties, it is not always so when one compares the terms of the agreement with the practice of its signatories. The collective agreement covering the firefighters group bargaining unit provided that employees who worked three or more hours of overtime contiguous to their regular hours of work, and for which they had not received at least 12 hours' advance notice, would be granted a meal allowance and reasonable time to take a meal break. A long-standing practice had developed, whereby the employer paid such employees an additional half hour of overtime in lieu of the meal break which, for various reasons, it was difficult for them to take advantage of. Relying on this practice, the grievors had all claimed this additional half hour of overtime in lieu of a meal break. The employer had refused to pay them for this, however, on the basis that it was not required to do so under the collective agreement, on which it henceforth intended strictly to rely.

G-10 The bargaining agent alleged that the employer was estopped from revoking this benefit during the term of the current collective agreement, as the bargaining agent had relied on the employer's conduct to its detriment. The bargaining agent claimed that the employer's conduct had led it to believe that the practice would continue; otherwise it would have attempted to negotiate an

amendment to the collective agreement during the last round of negotiations. Relying on the decision of the Ontario Divisional Court in *Re Canadian National Railway Co. et al. and Beatty et al.* (1982) 128 D.L.R. (3d) 236, the adjudicator found that the employer was indeed estopped from revoking its long standing practice during the term of the existing collective agreement. Accordingly, she upheld the grievances, except for two which were denied on technical grounds: *Dore et al.* (Board files 166-2-15052 to 15056).

DISCIPLINARY ACTION

G-11 The relationship between an employer and an employee must be marked by mutual confidence. Loss of confidence by either party, even if unfounded, may prove detrimental to both. In *Sarin* (Board file 166-2-15600), the grievor was discharged for an alleged conflict of interest for which he had given two conflicting and equally false explanations. This had led his superior to believe that he was in fact guilty of the conflict of interest. By the time the grievor finally told the truth, his superior had completely lost confidence in him and did not believe him. The evidence adduced at the hearing established that the grievor's final explanation was in fact the truth and that he was not guilty of having engaged in a conflict of interest. The adjudicator reinstated the grievor but, as his lack of candour had contributed to his loss, awarded him only half of his lost pay and benefits. In *Chong* (Board file 166-2-16249) the adjudicator made a similar award to the grievor, who had been discharged for submitting allegedly false expense claims for which he had provided no real explanation. As the evidence adduced at the hearing established that the grievor had not acted fraudulently, the adjudicator ordered his reinstatement. He was awarded only one-half of his lost pay and benefits, however, as his failure to provide his employer with an adequate explanation had contributed to his loss.

G-12 An employee is also entitled to have his alleged misconduct dealt with expeditiously by the employer. In *Parlett* (Board file 166-2-15279), the grievor was suspended for five days without pay for various acts of misconduct which were alleged to have taken place over a period of two years. The evidence established that the grievor had committed acts which, taken individually, would have justified the imposition of discipline when they occurred; however, no discipline had been imposed upon the grievor at that time, or within a reasonable time afterwards. Furthermore, there were a number of incidents which did not support any allegation of misconduct. The

adjudicator found that the employer could not now rely on these stale acts of misconduct to support the imposition of a disciplinary sanction. Accordingly, the grievance was allowed.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-13 A common clause in most collective agreements links the granting of various types of leave to the efficient operating requirements of the employer. This clause may take on an added dimension where the work situation requires that there be a certain number of workers on the premises at all times. It may also affect the employer's obligation to make every reasonable effort to schedule vacations in a manner acceptable to employees. In *Lauzon* (Board file 166-2-15728), the employee, an air traffic controller, sought leave to attend the christening of his infant daughter. He had believed with some justification that it would be granted, since, according to the posted shift cycle, five controllers including himself were scheduled to work at that time and the personnel policy stipulated that only four controllers were required to ensure efficient and safe service.

G-14 The employer delayed its decision until four hours before the start of the shift, which, in this case, was tantamount to a denial. The employer reasoned that, because of recent absenteeism, management did not want to approve the request until it was certain all other controllers would report for their scheduled shift that day so that it would not be compelled to offer another controller overtime. Thus the issue became very simply whether an employer can deny an employee a day of vacation leave on the grounds it might thereby be obliged to offer overtime work. Noting that management would have been prepared to pay compensation at the overtime rate so that an employee could take planned vacation leave, the adjudicator concluded that paying overtime is not within the ambit of making every reasonable effort where the employer has sufficient staff to permit the normal granting of leave without offering overtime. The adjudicator wondered, however, whether the employer faces the obligation to grant such leave where there is merely the possibility that it will have to pay overtime as a result.

G-15 The adjudicator noted that, according to the applicable collective agreement, refusal to grant leave in advance, in a manner acceptable to an employee, would be a violation of the agreement; so would a refusal to grant leave on the dates requested by the employee,

except where operational requirements or other relevant circumstances were a consideration. The adjudicator's opinion was, therefore, in light of the wording of the collective agreement, that only if the employer was certain or almost certain that granting a request for vacation leave would require it to pay overtime, could it cite that requirement as grounds for denying the request. It was his view that in such requests the line must be drawn at the employer's expectation at the time of the request, and not retrospectively.

G-16 Entitlement to overtime pay depends on whether employees' hours of work exceed or are outside hours normally worked which would not generate such entitlement. Thus, an issue may arise as to whether a shift prescribed within the terms of a collective agreement must be worked regularly in order to be considered as "normal" hours of work not entitled to premium pay. Such was the issue in *Boudreau et al.* (Board files 166-2-15733 to 15737, 15747 and 15764), where a group of electronic technicians were required to do maintenance work on night shifts, an exceptional occurrence. Normal shifts as explicitly defined in the applicable collective agreement included a night shift. Furthermore, the agreement stipulated that the straight-time hourly rate of pay would apply to work performed during regularly scheduled hours of work. The adjudicator was of the view that the word "normal" used to describe "shift" did not imply regularity. That the night shift was not used, or was used very sparingly, did not mean that it ceased to be a "normal" shift under the collective agreement. According to the adjudicator, it could reasonably be argued that the parties had intended "normal" shifts to cover exceptional circumstances. The conclusion was that where the collective agreement provides for three usual shifts, operating with only two does not eliminate the third.

G-17 In *Fournier et al.* (Board files 166-2-15772 to 15774), the same issue was approached differently by the grievors, who attempted to distinguish between "regular shift hours" and "regularly scheduled shifts". They contended that there had been but two regularly scheduled shifts, morning and evening. Work on the night shift, which could have, but had not been, scheduled as a regular shift according to the collective agreement, was in fact work outside their regularly scheduled shifts and thus entitled to overtime compensation. The adjudicator noted that the collective agreement allowed the employer to alter the shift hours and/or days of work of employees as it had done, while also providing for pay premium where it failed to give sufficient notice of such changes. The adjudicator found,

however, that in this case sufficient notice had been given, so that the grievors were not entitled to the premium. This confirmed that the night shift was "regular" or "normal", as it had been inserted in the collective agreement.

G-18 In *O'Leary and Humphreys* (Board files 166-2-15198 and 15199) the grievors were required to assess the condition of machinery and equipment approximately a dozen times a year during test trials of ships. These test trials were conducted at sea; when the grievors had completed their assessment, they had to remain on board until the ship docked. The grievors claimed that they were entitled to compensation at overtime rates for all hours on board ship in excess of their regular hours of work. Pursuant to a Standing Order entitled "Duties at Sea", the employer alleged that they were entitled to compensation at straight time rates only. Pointing out that the provisions of the collective agreement must prevail over the Standing Order, the adjudicator concluded that the grievors were at work for the entire period that they were on board ship, including any time between the completion of their assessment and the docking of the ship. Therefore, they were entitled to compensation at overtime rates. The adjudicator reached a similar conclusion in *Falconer and O'Leary* (Board files 166-2-15281 and 15336). Applications by the employer to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside these decisions were dismissed during the year under review (Court files A-416-86 and A-417-86).



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

- *A proposal concerning the relief of a principal from classroom duties (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category, Board file 185-2-300.)*
- *A proposal that the taking of various types of leave would interrupt seniority (Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board — Technical Category, Board file 185-8-309.)*
- *A proposal that on returning from various types of leave, employees would be restricted to their previous positions or salary levels (ibid.).*

H-2 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- *A proposal that employees about to go on vacation receive advance payment of salaries (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category, Board file 185-2-300.)*
- *A proposal that each employee be granted five days a year for professional development sessions (ibid.).*

- *A proposal to deny temporary employees the right to unpaid leave (Syndicat général du cinéma et de la télévision and National Film Board, Board file 185-8-309).*

OTHER SIGNIFICANT FINDINGS

H-3 The Board considered new issues of significance with respect to several arbitral awards during this fiscal year. In *United Food and Commercial Workers' Union, Local 1973 and Staff of the Non-Public Funds — Operational Category CFB Halifax*, the issue concerned the place of an unratified memorandum of agreement in the proceedings before the Board. The negotiators for the parties had reached agreement on the terms of a first collective agreement on three separate occasions. The members of the bargaining unit had, however, rejected the agreement each time it was submitted to them for ratification. The employer submitted to arbitration proposals identical to the last agreement, relying on the fact that these proposals had found favour with the bargaining agent's representatives. The bargaining agent did not object to the admissibility of the memorandum but took the position that the Board should give it little weight.

H-4 After reviewing the approach of various interest arbitrators to such proposals, the Board concluded that there were strong arguments against the admissibility of the memorandum. Employees might be tempted to reject an agreement if they thought they would fare as well or possibly better at arbitration if the unratified settlement were placed before the Board. Such a settlement would also tend to overshadow other material submitted for consideration. Since the bargaining agent had not objected to the admission of the agreement, however, the Board concluded that in the circumstances of the case, the agreement should be viewed as a sound and workable basis for a new contract.

H-5 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Printing Operations (Supervisory) Group Bargaining Unit* (Board file 185-2-307), the employer asked the Board for an adjournment of the hearing on the basis that its response to various proposals of the bargaining agent would depend on the outcome of its ongoing negotiations with another bargaining unit. The employer therefore requested an adjournment until a settlement was reached with the other group. The Board refused to grant the adjournment, stating that, absent jurisdictional objections, agreement between the parties or circumstances beyond the parties' control, it would be reluctant to

adjourn hearings, particularly where, as with this request, the party asking for the adjournment was apparently seeking to gain a tactical advantage from the postponement.

H-6 The Board considered an attempt by the bargaining agent to amend a proposal in order to bring it within the Board's jurisdiction in *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Education Group, Scientific and Professional Category* (Board file 185-2-300). The bargaining agent's original proposal had required the appointment of a teacher as acting principal in the absence of a principal. It amended its proposal at the hearing, leaving out a direct reference to appointments. The Board held that to allow the rewriting of the proposal would be contrary to subsection 67(1) of the Act. The proposal was outside the Board's terms of reference at the time it was submitted and it could not be amended subsequently in order to give the Board jurisdiction.

H-7 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board — Printing Operations (Supervisory) Group* (Board file 185-2-307), the bargaining agent proposed that a clause renewing all articles and clauses of the expired collective agreement, except those specifically dealt with in their proposals, be included in the collective agreement. The Board held that it would not render such an award as several of the matters included in the clauses to be renewed, such as technological change, were not within the Board's jurisdiction. In addition, the Board considered that section 51 of the Act, which would keep all terms and conditions of employment in force until the signing of a new collective agreement, made such a proposal unnecessary.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 77 of the Public Service Staff Relations Act specifies that, where the parties have bargained collectively in good faith but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. By virtue of section 83, upon the establishment of this board, the Chairman is required forthwith to deliver a statement setting forth the matters on which it shall report its findings and recommendations. Section 86 imposes limitations on these matters. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a conciliation board report. No conciliation board report shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees (subsection 86(3)). In addition, section 7 states that nothing in the Act shall be construed as affecting the right or authority of the employer to determine the organization of

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment,

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. If either of the parties objects to the referral of any matter, the Chairman must determine whether or not that matter comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board; however, he is required to refer all other matters in dispute between the parties.

I-2 There was considerably less activity in this area than in the preceding fiscal year, when there were 35 requests for establishment of a conciliation board. There were only three such requests during the year under review. This decrease was primarily because the two largest bargaining agents were engaged in multi-unit bargaining. The Chairman issued terms of reference for three bargaining units, in only one of which were there disputed proposals (*Secretarial, Stenographic and Typing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-148).

ISSUES WITHIN THE SCOPE OF BARGAINING

I-3 The following proposals made by the bargaining agent and objected to by the employer were held to be within the scope of bargaining:

- *A proposal that the employer shall provide, away from the work station, a rest period of 15 minutes in each of the first and second halves of the scheduled daily hours of work.*

This proposal relates to hours of work and leave entitlements and not to the assignment of duties to positions. Accordingly, it is not covered by the prohibition contained in section 7 of the Act and is a matter which may properly be referred to a conciliation board.

- *A proposal that an employee who works three or more hours of overtime immediately before or following his scheduled hours of work shall be reimbursed his expenses for one meal in the applicable amount as provided in the Treasury Board Travel Directives and that reasonable time with pay, to be determined by management, shall be allowed the employee in order that he may take a meal break either at or adjacent to his place of work.*

— *A proposal that, when an employee works overtime continuously extending four hours or more beyond the period provided in the preceding proposal, he shall be reimbursed for one additional meal in the applicable amount as provided in the Treasury Board Travel Directives except where free meals are provided and that reasonable time with pay, to be determined by management, shall be allowed the employee in order that he may take a meal break either at or adjacent to his place of work.*

The only objection to the referral of these last two proposals to the conciliation board was that they were matters which were intended by the parties to be dealt with under the terms of an agreement of the National Joint Council. They were, therefore, included in the terms of reference, although the Chairman expressed the hope that the parties would seek to resolve this issue pursuant to the National Joint Council agreement, as to do otherwise would diminish the role and integrity of the Council (*Secretarial, Stenographic and Typing Group Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-148).



COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 The Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to incorporate the provisions of the Dangerous Substances Safety Standard into their collective agreement for the clerical and regulatory group bargaining unit. A grievance was subsequently referred to adjudication in which the employee alleged his employer, the Treasury Board, had violated the Standard "by allowing tobacco smoking in the workplace". In upholding the grievance, in part, the adjudicator found a statistically significant correlation between passive tobacco smoke and an increased incidence of lung cancer. As a consequence, he found that passive tobacco smoke was a "dangerous substance" within the meaning of the Standard and that the Treasury Board had violated paragraphs 12 and 15 of that Standard.

J-2 On an application by the Treasury Board under section 28 of the Federal Court Act, this decision was set aside by a majority judgment of the Federal Court of Appeal. The Court stated that the question before it was not the adjudicator's finding that passive cigarette smoke in the workplace is dangerous to the health; rather, it was whether the Standard regards passive cigarette smoke as a "dangerous substance". The Court concluded that in the Standard as a whole, the term "dangerous substance" refers only to certain specified substances; these do not include passive cigarette smoke. As a result, the Court found that the adjudicator had erred in law in deciding that the provisions of the Standard applied to the grievor's case and referred the matter back to the adjudicator. (*Her Majesty the Queen in Right of Canada as represented by the Treasury Board and Peter Wilson*, Court file A-2-86, not reported to date.)

J-3 The Board found in another case that a proposal that would oblige the employer to offer any overtime work to employees who normally performed that work could not, by virtue of the provisions of section 7 of the Act, be dealt with in an arbitral award (Financial Administration Group, Board file 185-2-298). On another occasion, the Board held that a proposal that would limit the number of hours a teacher could be required to teach each day could not be dealt with in

an arbitral award because it did not come within the specific classes of matters enumerated in subsection 70(1) (Education Group, Board file 185-2-300). The bargaining agent applied under section 28 of the Federal Court Act to have both these awards reviewed and set aside. Since both dealt with the scope of matters that may be dealt with in an arbitral award, they were heard together.

J-4 The Court concluded that the question of whether the proposals could be included in an arbitral award must be determined on the application of section 7 and sub-section 70(1) of the Act. It found that section 7 is a management rights clause enacted in the form of a rule of construction and is designed to protect certain rights conferred on the employer. Subsection 70(1), on the other hand, is a substantive provision directed specifically to the process of arbitration. The former works negatively, in the sense that it designates borderlines defining areas that are not to be infringed upon; the latter works positively, in that it sets out the classes of matters that are open to arbitration. While the two provisions are complementary, the substantive and specific provisions of subsection 70(1) must always be construed in light of the interpretive and general provisions of section 7. Accordingly, a two-step analysis was required to determine whether these proposals could be arbitrated. It had to be established first that they fell within one of the classes of matters set out in subsection 70(1) and then that their effect would leave intact the prerogatives of the employer defined in section 7.

J-5 The Court found that the proposal relating to overtime came within "hours of work" under subsection 70(1) and would not interfere with the employer's prerogatives under section 7. Accordingly, the Board's award dealing with that proposal was set aside and the matter was referred back to the Board to be considered anew (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board*, Court file A-147-86, not reported to date). The Court found that the proposal relating to the limitations on the hours of classroom teaching also came within "hours of work" under subsection 70(1), but that its effect would interfere with the employer's prerogatives under section 7. In other words, the Court disagreed with the Board's reasoning but accepted its conclusion. This application was accordingly denied (*Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board*, Court file A-319-86, not reported to date).

J-6 Paragraph 51(a)(i) of the Act was also subject to judicial scrutiny in connection with the dispute involving the employees in the education group bargaining unit. The bargaining agent had specified

arbitration as the method of dispute resolution. Paragraph 51(a)(i) provides, in part, that: "any term or condition of employment...that may be embodied in a collective agreement and that was in force on the day the notice was given, shall remain in force...until such time as...a collective agreement has been entered into by the parties and no request for arbitration in respect of that term or condition of employment...has been made in the manner...prescribed by this Act...".

J-7 The expired collective agreement for the education group contained a provision that placed a "cap" on the daily number of hours a teacher could be required to teach. A similar provision had been included in all previous collective agreements for this bargaining unit. After notice to bargain had been given, the parties were able to reach agreement on some of the matters in dispute, though no collective agreement was entered into. The unresolved matters, including the "cap" provision, were referred to arbitration. The Board concluded that the "cap" provision was not a matter that could be included in an arbitral award, a conclusion confirmed by the Federal Court of Appeal (Court file A-319-86).

J-8 The employer then advised the bargaining agent that it no longer considered the "cap" provision as falling under the freeze provisions of section 51 and that henceforth it would assign the daily teaching hours unilaterally. In an application before the Board, the bargaining agent alleged that such unilateral assignment of teaching hours would be in violation of section 51. The Board concluded that, although the arbitration board had ruled that the "cap" provision could not be dealt with in an arbitral award, this ruling in itself constituted an arbitral award with respect to that term or condition of employment within the meaning of section 51. Accordingly, the freeze provisions of section 51 had ceased to apply to the "cap" provision.

J-9 The Federal Court of Appeal rejected this position on an application by the bargaining agent, under section 28 of the Federal Court Act, to review and set aside the Board's decision. In the Court's view, an arbitration board's decision that it does not have jurisdiction over a matter cannot be construed as being an arbitral award. The Court agreed with the Board, however, in rejecting the employer's argument that the "cap" provision is not subject to the freeze period because, under section 7 of the Act, the provision is not a bargainable matter and is therefore not a term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement. The Court recognized that, in light of section 7, the employer could not be forced to include

the "cap" provision in the collective agreement. However, the Court was of the view that section 7 as a management rights clause, did not preclude the employer from voluntarily agreeing to include the provision in the collective agreement. This done, the employer cannot escape its voluntarily assumed obligation by relying on the provisions of section 7.

J-10 In addition, the Court found no ambiguity in the language of section 51. On the basis of that language, the Court concluded that a term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and that was in force on the day notice to bargain was given, and which has not been dealt with in an arbitral award, remains in force until there is a new collective agreement. A term or condition of employment may be subject to a limited freeze period when conciliation is the method of dispute resolution, whereas under arbitration a term or condition may be subject to an indefinite freeze period; this is not, however, a factor that can be considered in the interpretation of the section. The decision was therefore set aside and the matter referred back to the Board on the basis that section 51 of the Act requires the "cap" provision to remain in force until a collective agreement is reached (*Public Service Alliance of Canada and Treasury Board*, Court file A-557-86, not reported to date).



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

K-1 Under the occupational safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code, which became applicable to federal public servants at the beginning of the year under review, two kinds of proceedings may come before the Board. One kind arises when an employee has refused to work because of an alleged danger and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may require that this decision be referred to the Board, which shall, without delay, inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

K-2 The other kind of proceeding in which the Board may be involved arises when an employee alleges that his employer has taken action against him because he acted within his rights under the Code. There were 15 such complaints submitted to the Board during the year under review.

K-3 One of these cases concerned termination of employment of a term employee in the federal Department of Agriculture, allegedly for exercising his rights under the Code in connection with a strike at the Gainers' meat packing plant in Edmonton. This case was adjourned before the scheduled hearing, pending a judgment of the Federal Court of Appeal in another case.

K-4 Twelve similar complaints were also submitted by employees of Agriculture Canada. These alleged that the employer, by refusing to accept medical certificates for absences during the Gainers' strike, and by imposing a financial penalty for these absences, had taken action against the employees in contravention of the Code. These complaints were also in abeyance pending a judgment of the Federal Court of Appeal.

K-5 In another complaint, a correctional service employee in a penitentiary alleged that the employer had imposed a financial penalty

on him because he refused to assume certain duties which he perceived as being a danger to him. A hearing was held and a decision was pending at year end.

K-6 The remaining case submitted by an employee alleged improper action by a captain of a ship. At year end, this was being investigated by one of the Board's mediators.

K-7 There were 19 references of decisions of safety officers, two of which were withdrawn before the scheduled hearings could take place. The Board's first hearing in 12 cases under these provisions concerned 10 meat inspectors employed by the federal Department of Agriculture. Their duties required them to inspect meat and meat products at the Gainers' plant in Edmonton, where a strike marked by serious picket line violence had been in effect for some time. The meat inspectors refused to report to work at the plant, claiming that to do so would endanger their safety and health. Safety officers from the Department of Labour investigated the situation, however, and concluded that no such danger existed. At the request of the meat inspectors, the safety officers referred their decisions to the Board for determination.

K-8 A two-day hearing in Edmonton overruled objections to jurisdiction raised by counsel for Treasury Board which, under the Public Service Staff Relations Act, is the employer of the meat inspectors. Subsequently, the Board upheld the decisions of the safety officers, issuing lengthy reasons for this ruling. Counsel for the employees referred the matter to the Federal Court of Appeal, which by year end had rendered no judgment.

K-9 One other reference of a safety officer's decision involved an employee's allegation that traffic fumes at the Ambassador Bridge, Windsor, posed a danger to his health. Following a two-day hearing at Windsor, the Board upheld the safety officer's decision.

K-10 After a hearing at Quebec, the Board also upheld a safety officer's decision that there was no danger to the health of an employee who had complained of high temperature and humidity at his work place.

K-11 In another reference, a firefighter at Winnipeg Airport had alleged that security patrols were a danger to his safety. Following a hearing at Winnipeg, the Board upheld the safety officer's decision.

K-12 In one of the two remaining cases, both to be heard early in the new year, an employee alleged that harassment by his supervisor posed a danger to his health. The last case claimed that a new procedure adopted by the employer for inflation of weather balloons was a danger to the safety of the claimant, an employee of Environment Canada.

K-13 The Professional Institute of the Public Service of Canada submitted a general complaint under Part IV of the Code alleging danger to employees of Treasury Board (Agriculture Canada) at the Gainers' plant at Edmonton. Before the scheduled hearing could take place, the complaint was withdrawn.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industries. Many of the respondents to Bureau surveys have undergone serious personnel dislocation and downsizing in recent years resulting in reappraisals of their own sources of compensation data. The Bureau's ability to produce high quality data within short periods of time has, however, enabled the Bureau to keep key contributors and to attract new participants.

L-3 Each year, the Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions of employment for all categories of employment in industry where jobs are comparable with those in the Public Service. As well as receiving these reports, the organizations which respond to Bureau surveys can request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

L-4 During the 1986-87 year, the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour recommended that the resources of the Pay Research Bureau be reduced by 18 person-years. The Cabinet approved the recommendation, which was duly implemented. The reduction included the disbanding of the Bureau's Research Branch.

L-5 In October 1986, the Chairperson of the PSSRB asked the Bureau of Management Consulting (BMC) to undertake a management review of the Pay Research Bureau. The BMC report concluded that the Bureau had responded conscientiously to a 1984 evaluation study as well as to the cutbacks and was continuing to utilize its resources responsibly and productively. It was recommended that many of the functions of the former Research Branch should be continued as long as resources permit. The consultants concluded that the Bureau is both efficient and effective and that its clients attest to the high quality of the credible, usable information that they obtain from PRB and urge that PRB continue to play an important role in the collective bargaining process. At year-end Bureau managers were examining specific recommendations in the BMC report and preparing to consult with the parties to bargaining on a plan of action.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-6 The parties to bargaining make their information needs known to the Bureau at meetings of the Advisory Committee on Pay Research. This year, three meetings were held, presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies.

L-7 In light of resource cutbacks and the continuing need to investigate new areas, the Bureau found it necessary to eliminate some surveys and reports, and, at technical sub-committees of the Advisory Committee, the parties assisted the Bureau in establishing its priorities. At these meetings the parties also identified their concerns about Bureau surveys of specific occupational groups, and discussed special compensation computer runs and the development of new pay and benefits survey samples.

L-8 The parties to bargaining were also consulted on the development of a survey for selected General Labour and Trades and General Services occupations. Discussions late in the year centred on the appropriate survey methodology and the criteria for sample development for this proposed Maintenance, Trades and Services survey. At the request of the parties to bargaining, the Bureau

conducted a study on the feasibility of obtaining rates of pay information on private sector jobs comparable to those of foreign service officers. Further consultations with the parties are required before decisions are made on the future of this survey.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-9 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's Automated Compensation Data System (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the survey date.

L-10 Table 13 shows the classes covered in the automated system, and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II provide pay and related information twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. An annual report on a variety of occupational classes in the health sector is normally issued in the fall, with an effective date of 15 August; as many rates had expired, this report was not issued for this year, though computer tables were made available to the parties to bargaining.

L-11 Also surveyed this year were rates of pay for college and university students in cooperative education programs, ships officers, ships crews, elementary and secondary school teachers, police officers and firefighters. In December 1986, the Bureau published the recruiting rates expected for university and community college graduates in the following spring. (Actual recruiting rates surveyed in June 1987 updated this information.) The parties also received salary ranges and related data for the agriculture, biological sciences, forestry and veterinary medicine classes in provincial governments. Finally, the Bureau issued a report on job evaluation and salary administration policies and practices prevalent in a sample of 60 Canadian organizations. This report expanded upon a Bureau pilot study first conducted in 1980.

L-12 A series of reports on the biennial survey of benefits and working conditions gave information on the incidence and characteristics of approximately 30 benefits and working conditions for management/professional, office and non-office employees in Canadian industrial organizations, and, separately, for municipal and

provincial governments. Another report detailed employer and employee expenditures on these benefits for the sample of industrial organizations. Table 14 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published.

L-13 The results of the Bureau's second survey of occupational health and safety issues in industrial organizations were published, as was a report of a pilot study of benefits and working conditions for eight occupational groups in 20 hospitals across the country. At year end, at the request of the members of the Advisory Committee, the Bureau was preparing an update of its report on seven especially volatile benefits and working conditions.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-14 Although this year the Bureau issued the last of its reports on executive and senior management compensation and the salaries of personnel administrators, it continues to survey other non-represented groups and classes excluded from collective bargaining. Annual pay surveys cover university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the Bar, and selected police force ranks. This last is used in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

L-15 Also published this year was the Bureau's regular triennial survey of benefits and working conditions for teachers in a sample of 22 universities and police officers in a sample of 13 police forces across the country.

PUBLIC SERVICE INFORMATION

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, the Bureau also publishes reports on compensation levels within the federal Public Service. As a result of discussions with the parties to bargaining, many of these publications, which were formerly prepared by the Research Branch, continued to be issued. One of the most popular, "Rates of Pay in the Public Service of Canada", was issued quarterly. Other publications include "Composition of the Public Service of Canada", containing information on employees by occupational group and level; "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements", containing information on a large number of clauses found in contracts;

"Settlement Summaries", showing changes in wage rates in newly signed collective agreements; "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards".

L-17 The Bureau encourages the cooperation of participants in PRB programs by responding to their surveys and to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. This year the Bureau participated on behalf of the Government of Canada in a variety of public and private sector compensation surveys; duties were matched with those performed in the Public Service and related data on Public Service pay and benefits were provided. The Bureau also makes information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 PRB officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. The Bureau was a founding member of the Compensation Research Centre of the Conference Board of Canada and the PRB Executive Director sits on its Advisory Council. Senior staff of the Bureau are active at regular meetings of compensation specialists from government and attend the conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. Bureau officers regularly make presentations on its programs and survey methodology to interested bodies and, from time to time, conduct seminars in cities across Canada in order to answer the questions of survey respondents and ascertain their requirements.

L-19 To enhance participation and to help eliminate duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys. This year, for example, provincial and municipal governments were provided with certain Bureau survey data which reduced their need to contact each other for compensation data. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities. The Bureau also made data available to the Compensation Research Centre, for its study on compensation in the public and private sectors. Finally, in the latter part of the year, Bureau officers provided professional and technical expertise to the staff of the Quebec government's *Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail* in conducting its first benefits survey.

PAY RESEARCH BUREAU Automated Pay Survey Program

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Auditors
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU

Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health Insurance plans: provincial health care; supplemen- tary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	Premium payment share Major medical coverage Dental plan coverage Sick leave and indemnity provisions Formula for disability payments
Life Insurance and related plans	Amounts of life insurance Premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom Pension calculation formula Vesting provisions Relationship with C/QPP Early retirement provisions Benefits for survivors Data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal, bereavement leave; severance payments	Number of holidays per year Vacation entitlements by length of service and related policies Employer payments for education leave, tuition fees Death in family leave provisions Special payments on termination of employment
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift Acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked Policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention Employee assistance program Health promotion, maintenance and education

Durée du travail
 Rémunération du travail à
 temps partiel
 Santé et sécurité au travail
 Nombre d'heures de travail normales
 Heures travaillées;
 Politiques concernant les régimes
 d'assurance, les régimes de retraite,
 les congés annuels, la rémunération
 des heures supplémentaires
 Prévention des accidents du travail;
 Programmes d'aide aux employés;
 Promotion, éducation et maintien
 des normes en matière de santé.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-maladie complémentaire; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée

Régimes d'assurance-vie et régimes connexes

Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite

Formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; Rapport avec le RCP et le RRQ; Dispositions sur la retraite anticipée; Prestations versées aux survivants; Rajustements postérieurs au départ à la retraite

Nombre de jours fériés par an; Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant;

Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de l'employeur au paiement des frais de scolarité; Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi

Montants de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; Rémunération d'intérim

Rémunération compensatoire, rémunération des heures supplé-mentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire

Renseignements publiés*	
Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:	
Pour tout le Canada	Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)
Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)	Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
Échelles de rémunération	Variation procen-tuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat	Durée du travail
Champ d'application des conventions collectives	
* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.	

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les
taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances

Commis

Dessinateurs

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Ingénieurs

Manoeuvres

Mécaniciens de machines fixes

Physiciens

Préposés au traitement des données

Secrétaires, sténographes et

dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information

Chercheurs scientifiques

Chimistes

Economistes-statisticiens

Préposés au soutien technique

Préposés aux achats

Techniciens et technologues en

électronique

Traducteurs

CLASSES DE LA SANTÉ

Publications annuelles (1^{er} mars ou 15 août)

Administrateurs de programmes

de bien-être social

Dentistes

Dietétistes

Economistes domestiques

Ergothérapeutes et

physiothérapeutes

Infirmier(ère) d'hôpital

Infirmier(ère) hygiénistes

communautaires

Médecins et médecins spécialistes

Personnel des services hospitaliers

Pharmaciens

Psychologues

Techniciens d'hôpital

Travailleurs sociaux

CLASSES DISTINCTES

Actuaires

Agents de l'organisation et des méthodes

Architectes

Avocats

Bibliothécaires

Inspecteurs de la navigabilité aérienne

Mécanographes

Photographes

Pilotes du personnel de direction et

pilotes d'hélicoptère

Préposés aux communications

Régulateurs du transport aérien

Représentants de l'assurance de la qualité

Vérificateurs

professionnels et techniques au personnel du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail de l'administration provinciale du Québec, en prévision de sa première enquête sur les avantages sociaux.

L-17 Pour encourager les participants à collaborer à ses programmes, le Bureau participe à leurs enquêtes et répond à leurs demandes de renseignements sur les taux de traitement et les conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Cette année, le Bureau a participé, au nom du gouvernement du Canada, à une grande variété d'enquêtes portant sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé; des fonctions ont été apparées à celles qui sont exercées dans la Fonction publique et des données connexes sur les salaires et les avantages accordés aux fonctionnaires fédéraux ont été fournies. Le Bureau met également des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Les agents du BRT jouent un rôle actif au sein d'organismes comme les groupes de la rémunération de Toronto, Montréal et Ottawa. Le Bureau est membre fondateur du Centre de recherche sur la rémunération du *Conference Board of Canada* et son directeur exécutif fait partie du conseil consultatif de ce centre. Les cadres supérieurs du Bureau participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération de l'administration fédérale et assistent aux conférences et aux réunions de la *Canadian Compensation Association*. Les agents du Bureau font régulièrement des exposés sur ses programmes et ses méthodes d'enquête à l'intention des organismes intéressés et il organise de temps à autre des colloques dans diverses villes du Canada afin de répondre aux questions des participants aux enquêtes et de confirmer leurs besoins.

L-19 Pour encourager la participation et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, par exemple, il a fourni certaines données d'enquête aux administrations provinciales et municipales, de sorte que celles-ci ont eu moins souvent à communiquer entre elles pour obtenir des renseignements sur la rémunération. En utilisant l'information obtenue par Statistique Canada et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Il a aussi mis des données à la disposition du Centre de recherche sur la rémunération en vue de l'étude que celui-ci devait effectuer sur la rémunération accordée dans les secteurs public et privé. Finalement, à la fin de l'année, les agents du Bureau ont dispensé des avis

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

L-14 Le Bureau a publié cette année ses derniers rapports sur la rémunération du personnel de direction et de gestion supérieure et sur les salaires des administrateurs du personnel, mais il continue toujours de faire enquête sur d'autres groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective. Ainsi, il fait chaque année une enquête sur la rémunération des professeurs d'université, des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau, ainsi que de certains grades de policier. Les données sur les corps de police servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

L-15 Au cours de l'année, le Bureau a également publié son rapport triennal sur les avantages sociaux et les conditions de travail des professeurs de 22 universités, ainsi que sur les agents de police de 13 corps de police du pays.

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la Fonction publique du Canada, il en publie aussi sur les niveaux de rémunération qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. À la suite de discussions avec les parties à la négociation, il a été décidé que nombre de ces documents, autrefois établis par la Direction de la recherche, continueraient à être diffusés. L'un de ceux qui connaissent le plus de succès, "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada", a été publié tous les trois mois. Parmi les autres, mentionnons "La Composition de la Fonction publique du Canada", dans lequel figurent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau; l'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale", où l'on trouve des données sur un grand nombre de clauses des conventions; les "Résumés d'entente", qui font état des modifications apportées aux taux de traitement prévus par les conventions collectives; le "Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation"; et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales".

taux périmes, mais des imprimés d'ordinateur ont été mis à la disposition des parties à la négociation.

L-11 Le Bureau a aussi fait enquête cette année sur les taux de rémunération accordés aux étudiants des collèges et des universités qui sont inscrits à des programmes d'enseignement coopératif, aux officiers de navire, aux équipages de navire, aux enseignants des niveaux primaire et secondaire, aux agents de police et aux pompiers. En décembre 1986, il a publié des données sur les taux de début que les organismes prévoient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires (les données obtenues en juin 1987 sur les taux réels de début ont servi à mettre ces renseignements à jour). Le Bureau a également transmis aux parties des données sur les échelles salariales et des données connexes pour certaines classes que l'on retrouve dans les administrations provinciales, à savoir l'agriculture, les sciences biologiques, les sciences forestières et la médecine vétérinaire. Finalement, il a publié un rapport sur les politiques et les pratiques qu'applique un échantillon de 60 organismes canadiens au chapitre de l'évaluation des emplois et de l'administration des salaires. Une étude pilote, de moindre envergure, avait d'abord été effectuée à ce sujet en 1980.

L-12 Le Bureau a également publié une série de rapports à la suite de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises du Canada, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Ces rapports portent sur la fréquence et les caractéristiques de quelque 30 avantages sociaux et conditions de travail des cadres/professionnels, des employés de bureau et des employés hors bureau. Un autre rapport renfermait des renseignements détaillés sur les dépenses engagées par l'employeur et par l'employé au titre des avantages sociaux dans le secteur des entreprises. La liste des avantages et des conditions de travail qui ont fait l'objet de l'enquête, ainsi que le genre de données qui ont été publiées, figurent au tableau 14.

L-13 Les constatations de la deuxième enquête effectuée dans les organismes du secteur des entreprises et portant sur la santé et la sécurité au travail ont été publiées, tout comme un rapport faisant suite à une étude pilote sur les avantages sociaux et les conditions de travail applicables à huit groupes professionnels de vingt hôpitaux du pays. À la fin de l'année, le Bureau se préparait, à la demande des membres du Comité consultatif, à mettre à jour son rapport sur sept avantages et conditions de travail qui ont particulièrement tendance à changer rapidement.

L-10 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail, figurent au tableau 13. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, qui contiennent des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1^{er} mars et au 15 août. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, est normalement publié tous les ans à l'automne. Cette année, toutefois, ce rapport n'a pas été publié en raison du grand nombre de

L-9 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des renseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés dans le Système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-8 Les parties à la négociation ont également été consultées au sujet de l'institution d'une enquête sur certaines classes du groupe des manoeuvres et des hommes de métier et du groupe des services généraux. À la fin de l'année, les discussions étaient axées sur les méthodes d'enquête et les critères d'échantillonnage à adopter en prévision de cette enquête sur l'entretien, les métiers et les services. À la demande des parties à la négociation, le Bureau a mené une étude sur la possibilité d'obtenir des données sur les salaires des employés du secteur privé dont les fonctions sont comparables à celles des agents du service extérieur. D'autres séances de consultation avec les parties devront avoir lieu avant que des décisions puissent être prises sur une telle enquête.

Elles ont fait état de leurs préoccupations à l'égard des enquêtes que le Bureau effectue dans le cas de certains groupes professionnels, et elles ont discuté des imprimés d'ordinateur spéciaux qui renferment des données sur la rémunération, ainsi que de l'établissement de nouveaux échantillons pour les enquêtes sur les salaires et les avantages sociaux.

L-7 Compte tenu des compressions d'effectif et de la nécessité de continuer à explorer les nouveaux domaines où il serait possible de faire enquête, le Bureau a jugé nécessaire de mettre un terme à certaines enquêtes et à certains rapports. En outre, au cours de réunions tenues par des sous-comités techniques du Comité

L-6 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-5 En octobre 1986, le président de la CRTFP a demandé au Bureau des conseillers en gestion (BCG) de procéder à un examen de la gestion du Bureau de recherches sur les traitements. Dans son rapport, le BCG conclut que le Bureau a réagi consciencieusement à la compression de ses effectifs et à l'évaluation de ses programmes faite en 1984 et que, conscient de ses responsabilités, il continue à utiliser ses ressources de façon à optimiser la productivité. Il recommande par ailleurs que nombre de fonctions de l'ancienne direction de la recherche soient maintenues dans la mesure où les ressources le permettent. Il mentionne enfin que le Bureau est un organisme efficace dont les clients confirment la qualité et l'utilité des renseignements qu'ils obtiennent de lui et tiennent à ce qu'il continue de jouer un rôle important dans la négociation collective. À la fin de l'année, les cadres du Bureau étaient en train d'examiner certaines recommandations du rapport du BCG et se préparaient à consulter les parties à la négociation en vue d'établir un plan d'action.

L-4 Au cours de l'année 1986-1987, le Groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration a recommandé que l'effectif autorisé du Bureau de recherches sur les traitements soit réduit de 18 années-personnes. Le Cabinet a approuvé cette recommandation dont la mise en application a entraîné l'abolition de la Direction de la recherche.



BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas de groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

L-2 Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. Ces dernières années, bon nombre de ces organismes ont procédé à d'importants remaniements de personnel ou ont sensiblement réduit leurs effectifs, de sorte qu'ils ont dû réévaluer leurs sources de données sur la rémunération. Étant toujours en mesure de produire des données de grande qualité dans de courts délais, le Bureau a cependant pu continuer de compter sur la collaboration des principaux participants à ses enquêtes et a même pu s'assurer celle d'autres organismes.

L-3 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique. Outre ces rapports, les organismes participants peuvent recevoir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

laquelle la santé d'un employé qui s'était plaint de la chaleur et de l'humidité à son lieu de travail n'était pas en danger.

K-11 Dans un autre renvoi encore, un pompier de l'aéroport de Winnipeg s'était plaint que les patrouilles de sécurité le mettaient en danger. Après avoir tenu une audience à Winnipeg, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

K-12 Dans l'une des deux autres affaires, qui doivent toutes deux être entendues au début de l'année prochaine, un employé a allégué que le harcèlement que son superviseur lui faisait subir constituait un danger pour sa santé. Dans le dernier cas, le plaignant, un employé d'Environnement Canada, a déclaré que la nouvelle méthode adoptée par l'employeur pour gonfler les ballons-sondes constituait un danger pour sa sécurité.

K-13 Enfin, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a déposé une plainte générale, fondée sur la Partie IV du Code, alléguant que les employés du Conseil du Trésor (Agriculture Canada) étaient en danger à la conserverie Gainers d'Edmonton. La plainte a été retirée avant la date fixée pour l'audience.

K-5 Dans une autre affaire, un employé des services correctionnels d'un pénitencier a allégué que l'employeur lui avait imposé une peine pécuniaire parce qu'il avait refusé d'assumer des fonctions qu'il estimait être dangereuses pour lui. L'audition de l'affaire a eu lieu, mais la décision n'était pas encore rendue à la fin de l'année.

K-6 La dernière plainte, déposée par un employé, portait sur le comportement répréhensible dont se serait rendu coupable un capitaine de navire. À la fin de l'année, l'un des médiateurs de la Commission enquêtait sur cette affaire.

K-7 Il y a eu 19 renvois de décisions d'agents de sécurité. Deux de ces renvois ont été retirés avant que l'audience puisse avoir lieu. La première audience que la Commission a tenue à l'égard de 12 affaires entendues en vertu de ces dispositions du Code touchait 10 inspecteurs des viandes du ministère fédéral de l'Agriculture. Ces employés étaient tenus d'inspecter des viandes et des produits de viande à la conserverie Gainers d'Edmonton, où une grève marquée d'actes de violence aux lignes de piquetage durait depuis quelque temps. Les inspecteurs des viandes avaient refusé de se présenter au travail à la conserverie, disant que cela présentait un danger pour leur santé et leur sécurité. Des agents de sécurité du ministère du Travail ont étudié la situation et conclu qu'il n'y avait aucun danger de ce genre. À la demande des inspecteurs des viandes, les agents de sécurité ont renvoyé leurs décisions à la Commission pour que celle-ci tranche la question.

K-8 Après deux jours d'audience à Edmonton, la Commission a rejeté l'objection soulevée par l'avocat du Conseil du Trésor, l'employeur des inspecteurs des viandes aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui contestait sa compétence. Par la suite, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité et a produit de longs motifs pour expliquer sa décision. L'avocat des employés a renvoyé l'affaire à la Cour d'appel fédérale, qui n'avait pas encore rendu son jugement à la fin de l'année.

K-9 Dans un autre renvoi de la décision d'un agent de sécurité, un employé alléguait que les gaz d'échappement des véhicules au pont Ambassador de Windsor constituaient un danger pour sa santé. Après une audience de deux jours, tenue à Windsor, la Commission a confirmé la décision de l'agent de sécurité.

K-10 Après une autre audience, tenue à Québec celle-là, la Commission a confirmé la décision d'un agent de sécurité selon



AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL

K-1 Deux genres d'affaires peuvent être renvoyés à la Commission en vertu des dispositions sur l'hygiène et la sécurité professionnelle de la Partie IV du Code canadien du travail, qui a commencé à s'appliquer aux fonctionnaires fédéraux au début de l'année à l'étude. Le premier type d'affaires se présente lorsque un employé refuse de travailler en raison d'un présumé danger et qu'un agent de sécurité juge par la suite qu'il n'y a en fait aucun danger. L'employé peut exiger que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, laquelle doit procéder sans retard à l'examen des faits et des motifs de la décision et peut, soit la confirmer, soit donner à l'employeur les instructions qu'elle juge nécessaires.

K-2 L'autre genre d'affaires dans laquelle la Commission peut être amenée à intervenir se produit quand un employé prétend qu'un employeur a pris des mesures contre lui parce qu'il s'est prévalu des droits que le Code lui reconnaît. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu 15 plaintes de ce genre.

K-3 L'une de ces plaintes portait sur la cessation d'emploi d'un employé temporaire du ministère fédéral de l'Agriculture. La cessation d'emploi aurait résulté du fait que l'employé s'était prévalu des droits que le Code lui conférait dans le contexte d'une grève à la conserverie Gainers, à Edmonton. L'affaire a été reportée avant la date fixée pour l'audience, en attendant que la Cour d'appel fédérale rende son jugement dans une autre affaire.

K-4 Des employés d'Agriculture Canada ont déposé douze plaintes analogues. Les plaignants alléguaient qu'en refusant les certificats médicaux qu'ils avaient présentés pour justifier leurs absences durant la grève des employés de la conserverie Gainers et en leur imposant une peine pécuniaire pour ces absences, l'employeur avait pris contre eux des mesures qui constituaient une violation du Code. Ces plaintes ont aussi été laissées en suspens, dans l'attente d'un jugement de la Cour d'appel fédérale.

Par conséquent, l'article 51 avait cessé de s'appliquer à la disposition de limitation.

J-9 La Cour d'appel fédérale a rejeté ce raisonnement dans son jugement sur la demande d'examen et d'annulation de la décision de la Commission que l'agent négociateur lui avait présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a en effet jugé qu'on ne saurait interpréter comme une décision arbitrale la décision d'un tribunal d'arbitrage disant qu'il n'a pas compétence pour connaître d'une question donnée. Néanmoins, la Cour s'est rangée à l'avis de la Commission en rejetant l'argument de l'employeur, selon lequel la disposition de limitation n'était pas assujettie à la période de maintien en vigueur des conditions d'emploi du fait qu'elle ne pouvait être négociée en vertu de l'article 7 de la Loi et qu'elle ne constituait donc pas une condition d'emploi pouvant être incorporée dans une convention collective. La Cour a reconnu que, compte tenu de l'article 7, l'employeur ne pouvait être forcé d'incorporer cette disposition dans la convention collective, mais que ce même article 7, en tant que disposition sur les droits de la direction, n'empêchait pas l'employeur d'accepter d'inclure de son plein gré cette limitation dans la convention collective. Cela fait, l'employeur ne peut invoquer l'article 7 pour se décharger d'une obligation qu'il a librement assumée.

J-10 En outre, la Cour n'a trouvé aucune ambiguïté dans le libellé de l'article 51, ce qui l'a amenée à conclure qu'une condition d'emploi qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné reste en vigueur jusqu'à ce qu'il y ait une nouvelle convention collective. Une condition d'emploi peut faire l'objet d'un "gel" temporaire quand la méthode de règlement du différend est le renvoi à un bureau de conciliation, mais dans le cas d'un renvoi à l'arbitrage, la période de gel peut être indéfinie, même s'il ne s'agit pas là d'un facteur susceptible d'être considéré dans l'interprétation de l'article en question. La décision a donc été annulée et l'affaire renvoyée à la Commission, puisque l'article 51 de la Loi exige que la disposition de limitation reste en vigueur jusqu'à ce qu'une convention collective soit conclue (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor, dossier de la Cour n° A-557-86, non publié).

jugé que la proposition sur la limitation des heures d'enseignement correspondait à la définition des "heures de travail" du paragraphe 70(1), mais qu'elle aurait porté atteinte aux prérogatives de l'employeur, définies à l'article 7. En d'autres termes, la Cour n'était pas d'accord sur le raisonnement de la Commission, mais a accepté sa conclusion. La demande a par conséquent été rejetée (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n^o A-319-86, non publié).

J-6 L'alinéa 51a(i) de la Loi a lui aussi fait l'objet d'un examen judiciaire dans le contexte du différend mettant en cause les employés du groupe de l'enseignement. L'agent négociateur avait choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. L'alinéa 51a(i) précise notamment ce qui suit: "Toute condition d'emploi... qui peut être incluse dans une convention collective et qui était en vigueur le jour où l'avis a été donné, doit rester en vigueur... jusqu'à ce qu'une convention collective ait été conclue par les parties et tant qu'une demande d'arbitrage relative à cette condition d'emploi... n'a pas été faite de la manière... [prescrite] à cette fin par la présente loi...".

J-7 La convention collective expirée du groupe de l'enseignement contenait une disposition limitant le nombre d'heures de cours qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée. Il y avait eu une disposition analogue dans toutes les conventions collectives précédentes de cette unité de négociation. Après avoir donné avis de négocier, les parties en étaient venues à une entente sur certains points, mais sans conclure une convention collective. Les points litigieux, y compris cette clause de limitation, avaient été renvoyés à l'arbitrage. La Commission a conclu que la disposition limitant les nombres d'heures d'enseignement ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale; la Cour d'appel fédérale a confirmé sa conclusion (dossier de la Cour n^o A-319-86).

J-8 L'employeur a donc informé l'agent négociateur qu'à son avis, cette disposition de limitation n'était plus maintenue en vigueur par l'article 51, de sorte que, dorénavant, il fixerait unilatéralement la durée quotidienne des heures d'enseignement. L'agent négociateur s'est adressé à la Commission en alléguant que fixer unilatéralement le nombre d'heures d'enseignement constituerait une violation de l'article 51. La Commission a jugé que, même si le tribunal d'arbitrage avait décidé que la disposition de limitation ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale, cela même constituait une décision à l'égard de cette condition d'emploi, au sens de l'article 51.

employés qui effectuaient normalement ce travail ne pouvait pas faire l'objet d'une décision arbitrale, en raison de l'article 7 de la Loi (Groupe de la gestion des finances, dossier de la Commission n° 185-2-298). Dans une autre affaire encore, la Commission a jugé qu'une proposition selon laquelle le nombre d'heures d'enseignement qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée ne pouvait pas être déterminé par une décision arbitrale, puisqu'il ne s'agissait pas là d'une des questions mentionnées au paragraphe 70(1) de la Loi (Groupe de l'enseignement, dossier de la Commission n° 185-2-300). L'agent négociateur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande d'examen et d'annulation des deux décisions, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Etant donné que les deux décisions avaient trait à la portée des questions pouvant faire l'objet d'une décision arbitrale, les deux affaires ont été entendues en même temps.

J-4 La Cour a jugé que la question de savoir si les propositions pouvaient être incluses dans une décision arbitrale devait être déterminée en fonction de l'article 7 et du paragraphe 70(1) de la Loi. Elle a conclu que l'article 7 est une clause définissant les droits de la direction, énoncée sous la forme d'une règle d'interprétation et conçue de façon à protéger certains des droits dont l'employeur est investi. Par contre, le paragraphe 70(1) est une disposition de fond qui s'applique expressément à la procédure d'arbitrage. L'article 7 s'applique négativement, en ce sens qu'il pose des limites à ne pas dépasser, tandis que le paragraphe 70(1) s'applique positivement, en définissant les objets sur lesquels les décisions arbitrales peuvent statuer. Bref, même si les deux dispositions sont complémentaires, la teneur exprime du paragraphe 70(1) doit toujours être interprétée dans le contexte des dispositions générales d'interprétation de l'article 7. La Cour devait donc procéder à une analyse en deux étapes pour juger de l'arbitrabilité des propositions; il lui fallait d'abord décider si elles correspondaient à l'un des objets du paragraphe 70(1), puis si leur effet n'enfreignait pas les prérogatives de l'employeur, telles que l'article 7 les définit.

J-5 La Cour a jugé que la proposition portant sur les heures supplémentaires pouvait être rangée sous la définition des "heures de travail" du paragraphe 70(1) et qu'elle ne réduirait pas les prérogatives de l'employeur définies à l'article 7. Elle a donc rejeté la décision que la Commission avait rendue à cet égard et lui a renvoyé l'affaire (*Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, dossier de la Cour n° A-147-86, non publié). La Cour a aussi



DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor avaient convenu d'incorporer les dispositions de la Norme de sécurité sur les substances dangereuses dans la convention collective du groupe des commis aux écritures et aux règlements. Par la suite, l'Alliance a renvoyé à l'arbitrage le grief d'un employé s'estimant lésé alléguant que son employeur, le Conseil du Trésor, avait violé la Norme "en permettant aux employés de fumer à leur lieu de travail". En faisant partiellement droit au grief, l'arbitre a relevé une corrélation statistiquement significative entre l'exposition indirecte à la fumée de tabac et l'augmentation du nombre de cas de cancer du poumon. Il a donc jugé que la fumée indirecte de tabac était une "substance dangereuse" pour les non-fumeurs, aux termes de la Norme, et que le Conseil du Trésor avait violé les paragraphes 12 et 15 de ladite norme.

J-2 La décision de la Commission a été cassée par une décision majoritaire de la Cour d'appel fédérale, saisie de l'affaire par le Conseil du Trésor en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a déclaré qu'en l'espèce, il ne s'agissait pas de juger du bien-fondé de la conclusion de l'arbitre, à savoir que la fumée indirecte de cigarette au lieu de travail est dangereuse pour la santé, mais bien de déterminer si cette fumée est définie comme une "substance dangereuse" dans la Norme. Elle a conclu que, dans l'ensemble de la Norme, l'expression "substance dangereuse" ne désigne que certaines substances expressément définies, parmi lesquelles la fumée indirecte de cigarette ne figure pas. Par conséquent, la Cour a jugé que l'arbitre avait commis une erreur de droit en jugeant que les dispositions de la Norme s'appliquaient au cas de l'employé s'estimant lésé, et elle lui a renvoyé l'affaire. (*Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor, et Peter Wilson*, dossier de la Cour n^o A-2-86, non publié.)

J-3 Dans une autre affaire, la Commission a jugé qu'une proposition qui aurait eu pour effet d'obliger l'employeur à offrir toutes ses possibilités de faire des heures supplémentaires aux

— Proposition selon laquelle, lorsque l'employé effectue quatre heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période précisée dans la proposition susmentionnée, il est remboursé pour un repas supplémentaire selon le montant applicable qui figure dans la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou à proximité.

La seule objection au renvoi de ces deux propositions au bureau de conciliation était la suivante: les parties avaient prévu de les résoudre dans le contexte d'une entente du Conseil national mixte. Elles ont par conséquent été incluses dans le mandat du bureau de conciliation, bien que le Président ait exprimé l'espoir que les parties s'efforceraient de résoudre la difficulté conformément à l'entente intervenue au Conseil national mixte, car toute autre façon d'agir aurait miné le rôle et l'intégrité du Conseil (Groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, Mandat, bureau de conciliation, dossier n^o 190-2-148).

déterminer comment la Fonction publique doit être organisée, d'attribuer des fonctions aux postes et de les classer. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation. Toutefois, la Loi l'oblige à renvoyer à celui-ci toutes les autres questions en litige entre les parties.

I-2 L'activité a été beaucoup moins intense cette année qu'au cours de l'exercice précédent, pendant lequel il y avait eu 35 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation. Il n'y en a eu que trois au cours de l'année à l'étude. Cette baisse est essentiellement due au fait que les deux plus gros agents négociateurs négociaient des conventions pour plusieurs unités à la fois. Le Président a établi des mandats pour trois unités de négociation. Il n'y a eu des propositions contestées que dans un cas (*Groupe du secrétaire, de la sténographie et de la dactylographie, Mandat, bureau de conciliation, dossier n° 190-2-148*).

QUESTIONS NEGOCIABLES

I-3 Parmi les propositions faites par l'agent négociateur et auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a jugé que les suivantes étaient négociables :

— Proposition selon laquelle l'employeur accorde à l'employé deux périodes de repos de 15 minutes chacune, pas à son lieu de travail, au cours de la première et de la seconde moitié de la durée de travail quotidienne prévue à l'horaire.

La proposition a trait aux heures de travail et au droit à des congés, et non pas à l'attribution de fonctions aux postes. Par conséquent, elle échappe à l'interdiction prévue à l'article 7 de la Loi et peut être renvoyée à un bureau de conciliation.

— Proposition selon laquelle l'employé qui effectue trois heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail d'horaire bénéficie du remboursement du repas selon le montant prévu par la directive du Conseil du Trésor concernant les voyages. Une période payée raisonnable, déterminée par la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou à proximité.



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 de la Loi dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. L'article 86 délimite l'étendue de ces questions. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. Le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. En outre, l'article 7 dispose que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité dont l'employeur est investi afin de

* Le paragraphe 56(2) se lit comme il suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affécter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établi en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(Annexe III: Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et Loi sur la pension de la Fonction publique.)

d'imprimerie (surveillants), (dossier de la Commission n° 185-2-307), l'employeur a demandé à la Commission d'ajourner l'audience, alléguant que sa réaction à diverses propositions de l'agent négociateur dépendrait des résultats de ses négociations en cours avec une autre unité de négociation. L'employeur demandait un ajournement jusqu'à ce qu'il ait conclu une entente avec cette autre unité. La Commission a refusé l'ajournement: en l'absence d'objection portant sur sa compétence, d'une entente entre les parties ou de circonstances indépendantes de leur volonté, elle hésitait, a-t-elle déclaré, à ajourner des audiences, particulièrement dans les cas où, comme en l'occurrence, la partie qui demande l'ajournement semble tenter d'en tirer un avantage tactique.

H-6 La Commission a étudié la tentative d'un agent négociateur de modifier le libellé d'une proposition afin qu'elle ait compétence pour l'entendre, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle*, (dossier de la Commission n° 185-2-300). La première proposition de l'agent négociateur rendait obligatoire la nomination d'un professeur au rang de directeur intermédiaire en l'absence du directeur. À l'audience, cette proposition a été modifiée par le retrait de toute mention directe d'une nomination. La Commission a jugé qu'autoriser une modification de la proposition serait contraire au paragraphe 67(1) de la Loi. Par conséquent, étant donné qu'elle n'avait pas compétence pour entendre la proposition originale, celle-ci ne pouvait pas être modifiée de façon qu'elle entre dans son champ de compétence.

H-7 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe des services d'imprimerie (surveillants)*, (dossier de la Commission n° 185-2-307), l'agent négociateur a proposé l'inclusion dans la convention collective d'une clause reconduisant toutes les dispositions de la convention collective expirée, sauf celles qui figuraient dans ses revendications. La Commission a jugé qu'elle ne pouvait pas rendre pareille décision, étant donné que plusieurs des questions mentionnées dans les dispositions à reconduire, comme la clause sur le changement technologique, n'étaient pas de sa compétence. De plus, la Commission a considéré que l'article 51 de la Loi rendait la proposition inutile, étant donné qu'il dispose que toutes les conditions d'emploi prévues dans la convention collective restent en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

- Proposition selon laquelle chaque employé bénéficié de cinq jours par année pour assister à des séances de perfectionnement professionnel (ibid.).
- Proposition selon laquelle les employés temporaires n'ont pas droit à des congés non payés (Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film, dossier de la Commission n° 185-8-309).

AUTRES CONCLUSIONS IMPORTANTES

H-3 La Commission a étudié de nouvelles questions d'importance dans plusieurs décisions arbitrales rendues au cours de l'année financière. Dans *Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1973, et Personnel des fonds non publics, catégorie de l'exploitation, BFC d'Halifax*, la question portait sur l'admissibilité devant la Commission d'un protocole d'entente non ratifié. Les négociateurs des parties s'étaient entendus à trois reprises sur les modalités d'une première convention collective. Toutefois, les membres de l'unité de négociation avaient rejeté l'entente chaque fois qu'elle leur avait été soumise pour ratification. L'employeur avait soumis à l'arbitrage des propositions identiques à celles de la dernière entente, fort du fait que ces propositions avaient eu la faveur des représentants de l'agent négociateur. Celui-ci ne s'est pas opposé à l'admissibilité du protocole d'entente, mais il a déclaré que la Commission ne devrait pas y attacher un grande importance.

H-4 Après avoir étudié l'approche adoptée à l'égard de propositions de ce genre par des arbitres représentant divers intérêts, la Commission a conclu qu'il existait des arguments puissants contre l'admissibilité dudit protocole. En effet, les employés pourraient être tentés de rejeter une entente s'ils croyaient pouvoir obtenir autant ou même davantage à l'arbitrage, dans le cas où l'entente non ratifiée serait soumise à la Commission. En outre, un document de ce genre tendrait aussi à l'emporter sur tous les autres documents soumis à la Commission. Toutefois, étant donné que l'agent négociateur ne s'était pas opposé à l'admission du document d'entente, la Commission a conclu en l'espèce que celui-ci devrait être considéré comme un point de départ valable pour une nouvelle convention.

H-5 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Unité de négociation du groupe des services*



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

H-1 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

— Proposition selon laquelle les directeurs d'école n'ont pas à donner de cours (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle, dossier de la Commission n^o 185-2-300).

— Proposition selon laquelle le fait de prendre un congé, de quelque type que ce soit, interrompt le calcul de l'ancienneté (Syndicat général du cinéma et de la télévision et Office national du film — Catégorie technique, dossier de la Commission n^o 185-8-309).

— Proposition selon laquelle les employés qui reviennent d'un congé, de quelque type que ce soit, sont limités au poste ou au traitement qu'ils avaient avant leur départ (ibid.).

H-2 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et elle s'est reconnue compétente pour statuer sur les questions ci-après:

— Proposition selon laquelle les employés sur le point de partir en vacances touchent leur traitement à l'avance (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe de l'enseignement, catégorie scientifique et professionnelle, dossier de la Commission n^o 185-2-300).

conclu qu'en l'occurrence, l'employeur avait bel et bien donné un préavis suffisant, de sorte que les employés s'estimaient lésés n'avaient pas droit à la rémunération au taux des heures supplémentaires. Cette décision a confirmé que le quart de nuit était "régulier" ou "normal", du fait qu'il était mentionné dans la convention collective.

G-18 Dans *O'Leary et Humphreys* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15198 et 15199), les employés s'estimaient lésés avaient pour tâche de vérifier l'état des machines et de l'équipement de navires au cours d'essais en mer, une douzaine de fois par année. Après avoir terminé leur travail au cours de ces essais, les employés s'estimaient lésés devaient rester à bord des navires jusqu'à ce que ceux-ci reviennent au port. Ils ont allégué qu'ils avaient droit à la rémunération des heures supplémentaires pour toutes les heures qu'ils avaient passées à bord des navires en sus de leurs heures de travail normales. Pour sa part, l'employeur a invoqué une directive permanente (Travail en mer) pour déclarer que ces heures ne devaient être rémunérées qu'au taux normal. L'arbitre a souligné que les dispositions de la convention collective devaient l'emporter sur celles de la Directive permanente et il a conclu que les employés s'estimaient lésés étaient au travail tout le temps qu'ils étaient restés à bord, y compris le temps qui s'était écoulé entre la fin de leur examen et le moment où le navire était revenu à quai. Ils avaient par conséquent droit à la rémunération des heures supplémentaires. Dans *Falconer et O'Leary* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15281 et 15336), l'arbitre est arrivé à la même conclusion. L'employeur a présenté à la Cour d'appel fédérale une demande d'examen et d'annulation de ces décisions, en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Ces requêtes ont été rejetées au cours de l'année à l'étude (dossiers de la Cour fédérale n^{os} A-416-86 et A-417-86).

G-16 Pour avoir droit à la rémunération des heures supplémentaires, l'employé doit travailler plus longtemps que les heures de travail normales, qui ne donnent normalement pas droit à cette rémunération, ou en d'autres périodes que ces heures. Il peut donc se présenter un cas où l'on peut se demander si un quart prévu dans une convention collective doit être effectué régulièrement pour qu'on puisse considérer qu'il correspond à des heures "normales" de travail ne devant pas faire l'objet d'une rémunération au taux des heures supplémentaires. Ce cas s'est posé dans *Boudreau et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15733 à 15737, 15747 et 15764), quand un groupe de techniciens en électronique ont été tenus de faire du travail d'entretien au cours du quart de nuit, ce qui était exceptionnel. Les quarts de travail normaux, expressément définis dans la convention collective applicable, comprenaient un quart de nuit. En outre, la convention collective précisait que la rémunération des heures de travail au taux normal s'appliquerait au travail exécuté durant les heures de travail prévu à l'horaire normal. L'arbitre s'est dit d'avis que le mot "normal" qualifiant le mot "quart" n'impliquait pas la notion de régularité. Le fait que le quart de travail n'était pas utilisé du tout ou ne l'était que rarement ne signifiait pas qu'il eût cessé d'être un quart de travail "normal" aux termes de la convention collective. Selon l'arbitre, il était plausible de prétendre que les parties avaient prévu que les quarts de travail "normaux" pourraient servir dans des circonstances exceptionnelles. Il a donc conclu que le fait de n'utiliser que deux quarts alors que la convention en prévoit trois n'a pas pour effet d'éliminer le troisième quart.

G-17 Dans *Fournier et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15772 à 15774), les employés s'estimaient lésés ont abordé la même question d'une façon quelque peu différente, en tentant d'établir une distinction entre les "postes normaux" et les "postes normalement prévus à l'horaire". Ils ont allégué qu'il n'y avait eu que deux postes d'inscrits à l'horaire normal, celui du matin et celui du soir. Le poste (ou quart) de nuit, qui aurait pu être incorporé à l'horaire régulier conformément à la convention collective, mais qui ne l'avait pas été, ne faisait selon eux pas partie de leurs postes de travail normalement prévus à l'horaire, de sorte qu'ils estimaient avoir droit à des heures supplémentaires quand ils étaient appelés à travailler de nuit. L'arbitre a pris note du fait que la convention collective donnait à l'employeur le pouvoir de modifier les heures des postes ou des jours de travail des employés, comme il l'avait fait, tout en l'obligeant à payer des heures supplémentaires quand il n'avait pas donné aux employés un préavis suffisant de ces changements. Il a

employés à prendre des vacances d'une façon qui leur convient. Dans *Lauzon* (dossier de la Commission n° 166-2-15728), l'employé, un contrôleur de la circulation aérienne, avait demandé un congé pour assister au baptême de sa fille. Il avait cru, avec quelque raison, que sa demande serait acceptée, étant donné que, d'après la liste des quarts affichée, cinq contrôleurs, lui compris, devaient travailler à ce moment-là, et que la politique sur l'utilisation du personnel précisait que seulement quatre contrôleurs devaient travailler pour assurer un service efficace et sécuritaire.

G-14 L'employeur a attendu jusqu'à quatre heures avant le début du poste pour faire connaître sa décision, ce qui équivalait en l'occurrence à un refus. Le raisonnement de l'employeur était le suivant: en raison de l'absentéisme récemment constaté, la direction ne voulait pas approuver la demande avant d'être certaine que tous les autres contrôleurs se présenteraient pour leur poste, afin de ne pas être obligée d'offrir à un autre contrôleur la possibilité de faire des heures supplémentaires. Bref, il s'agissait simplement de savoir si l'employeur peut refuser à un employé un jour de congé annuel pour le motif qu'il risquerait autrement d'être obligé de payer des heures supplémentaires. Prenant acte du fait que la direction aurait été disposée à payer des heures supplémentaires afin qu'un employé puisse prendre des congés annuels prévus, l'arbitre a conclu que payer des heures supplémentaires dépasse l'obligation de faire tous les efforts raisonnables pour accorder des congés dans les cas où l'employeur dispose d'un personnel suffisant pour le faire sans être obligé de payer des heures supplémentaires. Néanmoins, l'arbitre s'est demandé si l'employeur avait l'obligation d'accorder des congés quand il ne risquait de ce fait que la possibilité d'avoir à payer des heures supplémentaires.

G-15 L'arbitre a pris note que d'après la convention collective applicable, le refus d'obtempérer à une demande de congé présentée à l'avance sans donner à l'employé une raison qui le satisfasse constitue une violation de la convention, tout comme le refus d'un congé aux dates qu'il précise, sauf dans les cas où les nécessités du service ou d'autres circonstances pertinentes interviennent. L'arbitre a donc jugé que l'employeur ne peut invoquer l'obligation de payer des heures supplémentaires pour refuser une demande de congé annuel que s'il est certain ou presque certain d'avoir à les payer. Dans ces cas-là, l'arbitre a jugé qu'il faut s'arrêter aux prévisions de l'employeur au moment de la demande et non juger en rétrospective.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-13 La plupart des conventions collectives contiennent une clause prévoyant que les divers types de congés sont accordés sous réserve des nécessités du service. Cette clause peut prendre une importance accrue quand le travail exige qu'il y ait toujours un certain nombre d'employés présents dans les locaux. Elle peut aussi influencer sur l'obligation qui incombe à l'employeur de s'efforcer d'autoriser les

G-12 L'employé a aussi le droit que l'employeur traite son cas de Commission n° 166-2-15279), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu sans traitement pendant cinq jours pour divers actes d'inconduite qu'il aurait commis au cours d'une période de deux ans. La preuve a été établie que l'employé avait commis des actes qui, pris individuellement, auraient justifié l'imposition de mesures disciplinaires quand il les avait commis; toutefois, l'employé n'avait subi aucune mesure disciplinaire à ce moment-là, ni au cours d'une période raisonnable par la suite. En outre, dans un certain nombre de cas, il était impossible de prétendre qu'il ait pu y avoir inconduite. L'arbitre a donc jugé que l'employeur ne pouvait plus se fonder sur des actes d'inconduite commis depuis longtemps pour imposer à l'employé une mesure disciplinaire. Il a donc fait droit au grief.

G-12 L'employé a aussi le droit que l'employeur traite son cas de Commission n° 166-2-16249), l'arbitre a rendu une décision analogue en faveur de l'employé s'estimant lésé, qui avait été congédié pour avoir présenté des notes de frais prétendument frauduleuses pour lesquelles il n'avait pas réellement donné d'explication. Dans ce cas-là aussi, la preuve produite à l'audience ayant établi que le comportement de l'employé n'était pas frauduleux, l'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions, la encore avec la moitié seulement du dédommagement demandé pour les pertes subies au titre du traitement et des autres avantages, puisque ces pertes étaient partiellement dues au fait qu'il n'avait pas donné d'explication valable à son employeur.

produite à l'audience a établi que l'employé s'estimant lésé avait effectivement dit la vérité dans sa dernière explication et qu'il n'était pas coupable de conflit d'intérêts. L'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions, mais avec la moitié seulement du dédommagement demandé pour les pertes subies au titre du traitement et des autres avantages, étant donné que son manque de franchise avait contribué à les lui faire perdre. Dans *Chong* (dossier de la Commission n° 166-2-16249), l'arbitre a rendu une décision analogue

trois ou quatre heures supplémentaires immédiatement après leur journée de travail normale sans avoir reçu un préavis d'au moins 12 heures auraient droit à une indemnité de repas et au temps raisonnable nécessaire pour une pause repas. Or, l'employeur payait depuis longtemps aux employés une demi-heure de rémunération au taux majoré, plutôt que de leur donner du temps pour une pause repas, parce qu'il était difficile pour les employés de se prévaloir de cette pause, pour diverses raisons. Forts de cette pratique établie, les employés s'estimaient lésés avaient tous réclamé leur demi-heure supplémentaire de rémunération au taux majoré au lieu d'une pause repas. L'employeur avait refusé de leur verser cette rémunération, disant qu'il n'était pas tenu de le faire par la convention collective, qu'il entendait désormais appliquer à la lettre.

G-10 L'agent négociateur a allégué que l'employeur était empêché de révoquer cet avantage tant que la convention collective en vigueur n'était pas expirée, étant donné qu'il avait pensé, à son détriment, que l'employeur continuerait à agir comme auparavant. L'agent négociateur a prétendu que le comportement de l'employeur l'avait incité à croire que la pratique établie se poursuivrait; autrement, il aurait essayé de négocier une modification de la convention collective à la ronde de négociation précédente. L'arbitre s'est fondée sur la décision rendue par la Cour divisionnaire de l'Ontario dans l'affaire *Canadian National Railway Co. c. Beatty et al.* (1982) 128 D.L.R. (3d) 236, pour juger que l'employeur était en effet empêché de révoquer sa pratique établie depuis longtemps, tant que la convention collective restait en vigueur. Elle a donc fait droit à tous les griefs, sauf deux, qu'elle a rejetés pour des motifs techniques: *Doré et autres* (dossiers de la Commission n^{os} 166-2-15052 à 15056).

MESURES DISCIPLINAIRES

G-11 La relation entre l'employeur et l'employé est impossible si les parties ne se font pas mutuellement confiance. Si l'une ou l'autre n'a plus confiance, même sans raison valable, les conséquences peuvent être néfastes pour les deux. Dans *Sarin* (dossier de la Commission n^o 166-2-15600), l'employé s'estimaient lésé avait été congédié en raison d'un supposé conflit d'intérêts pour lequel il avait donné deux explications contradictoires et aussi fausses l'une que l'autre. Son supérieur en était venu à croire que l'employé était bel et bien coupable du conflit d'intérêts en question. Quand l'employé s'estimaient lésé a finalement dit la vérité, son supérieur avait complètement perdu confiance en lui et il ne l'a pas cru. La preuve

un pouvoir qui était imparti à la Commission par l'article 20 de la Loi. L'employé s'estimant lésé devait donc s'adresser à la Commission elle-même pour obtenir un redressement.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-7 L'emploi et les conditions de travail dans la Fonction publique ont été assujettis par les législateurs à un régime juridique dans lequel la protection donnée aux fonctionnaires, au sens le plus large du terme, est fonction de leur statut. Ce phénomène se reflète dans les questions de preuve.

G-8 Dans *Sargeant* (dossier de la Commission n° 166-2-15499), l'employé s'estimant lésé a été renvoyé en cours de stage, pour le motif qu'une activité à laquelle il s'était adonné avant de commencer à travailler pour l'employeur (mais qui était venue par la suite à l'attention de celui-ci) le rendait inapte à continuer d'occuper ses fonctions. L'arbitre a jugé que l'employeur n'a pas besoin de justifier la cessation d'emploi d'un employé en période de stage autant que celle d'un employé titularisé, mais que le fardeau de la preuve qui incombe à l'employeur est le même dans les deux cas; il ne suffit pas de soupçonner l'inconduite. Quand l'employeur a invoqué un acte d'inconduite précis comme motif de la cessation d'emploi d'un employé en période de stage, il doit prouver que l'employé s'était rendu coupable d'inconduite selon la règle de prépondérance des probabilités, même si le congédiement peut être justifié pour un moindre degré de culpabilité. Etant donné que la preuve produite en l'espèce n'a pas établi que l'employé s'estimant lésé était coupable de la moindre inconduite, l'arbitre a ordonné qu'il soit réintégré dans ses fonctions et dédommagé de toute perte subie au titre du traitement et autres avantages. L'arbitre est d'ailleurs arrivé à la même conclusion dans *Gervais* (dossier de la Commission n° 166-2-15500). L'employeur a par la suite présenté à la Cour d'appel fédérale des demandes d'examen et d'annulation de ces décisions, fondées sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale; ces demandes ont été rejetées après la fin de l'année (dossiers de la Cour n°s A-621-86 et A-633-86).

G-9 Bien qu'il soit généralement vrai que la convention collective est le droit des parties, ce principe n'est pas toujours respecté dans la pratique, quand on compare le libellé de la convention avec les gestes de ses signataires. La convention collective de l'unité de négociation du groupe des pompiers prévoyait que les employés qui travaillaient

de service continu, était discriminatoire à leur endroit, contrairement à ce que prévoit le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, et qu'elle était par conséquent inopérante, compte tenu du

paragraphe 52(1) de la Charte.

G-5 Sur la foi de la décision du juge Gibb de la Cour suprême de la Colombie-Britannique dans *Bhindi et al. and British Columbia Projectionists, Local 348 of International Alliance of Picture Machine Operators of the United States and Canada* (1985) 20 D.L.R. (4th) 386*, l'arbitre a jugé que la Charte ne s'applique pas aux conventions collectives, même quand l'une des parties est Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Conseil du Trésor. Il a donc conclu qu'il n'avait pas compétence pour accorder la réparation demandée et que les employés s'estimant lésés avaient reçu exactement ce à quoi ils avaient droit selon la disposition pertinente de leur convention collective. D'ailleurs, sa décision était aussi fondée sur le paragraphe 95(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, qui interdit à l'arbitre de rendre une décision qui aurait pour effet d'exiger la modification d'une convention collective. Par la suite, après la fin de l'année, la Cour d'appel fédérale a rejeté la demande d'examen et d'annulation de la décision d'arbitrage que les employés s'estimant lésés lui avaient présentée en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Le rejet de la demande a toutefois été motivé par d'autres raisons que celles de l'arbitre (dossier de la Cour n° A-358-86).

G-6 Dans une décision antérieure, l'arbitre avait jugé qu'un employé s'estimant lésé, congédié pour un prétendu conflit d'intérêts, n'avait en fait été coupable d'aucun acte d'inconduite: *Spinks* (dossier de la Commission n° 166-2-15249). Il avait par conséquent ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans son poste et dédommagé de toute perte subie au titre du traitement et autres avantages. L'arbitre était resté saisi de l'affaire "au cas où des désaccords surgiraient dans l'exécution de [sa] décision". Par la suite, l'employé s'estimant lésé a demandé un redressement à l'arbitre, disant que l'employeur ne l'avait pas réintégré dans son poste, comme il le lui avait été ordonné, mais plutôt dans un autre poste. L'arbitre a rejeté cette demande, jugeant qu'il était en fait *functus officio* et que le fait d'avoir déclaré qu'il restait saisi de l'affaire ne pouvait lui donner

* Cette décision a par la suite été confirmée par la Cour d'appel de la Colombie-Britannique (1986) 29 D.L.R. (4th) 47.

loi, ni son article 24, qui dispose que toute personne a droit à la réparation qu'un tribunal compétent peut lui donner, ne peuvent élargir la compétence que l'article 91 de la Loi confère à la Commission.

G-3 Dans *Champagne* (dossier de la Commission n° 166-18-15650), un employé du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes a été congédié; la raison invoquée était une incompétence telle que l'employé était incapable de gérer les établissements de l'employeur. Dans ce cas-là aussi, l'employeur a soulevé une objection contestant la compétence de l'arbitre, pour le motif que le congédiement n'avait pas été fait dans une intention disciplinaire. L'arbitre a retenu la distinction entre l'inconduite volontaire et l'inconduite involontaire, en reprenant les opinions des auteurs et la jurisprudence établie dans d'autres juridictions, à savoir que le congédiement pour motif disciplinaire est désormais distingué du congédiement pour motif administratif, et que l'incapacité professionnelle de l'employé en cause est manifestement à la limite entre les deux notions. Quand l'employeur prend une décision de cessation d'emploi fondée sur l'insuffisance professionnelle, c'est-à-dire sur l'incompétence et l'incapacité, par exemple, il faut étudier ses décisions comme un litige à caractère disciplinaire. L'arbitre a conclu que si l'employeur croit qu'un employé ne s'acquitte plus de ses fonctions comme il doit le faire, apparemment pour des raisons d'incapacité ou d'incompétence, il ne peut pas maintenir que sa décision de congédier l'employé est purement administrative, car elle repose de toute manière sur une évaluation du comportement et de l'attitude de l'employé. À toutes fins utiles, l'employeur pénaliserait alors l'employé pour sa négligence, qui expliquerait "l'insuffisance professionnelle" de ce dernier.

G-4 Dans *Kite, Smart et Conroy* (dossiers de la Commission n° 166-2-15457, 15458 et 15512), les employés s'estimaient lésés ont réclamé le droit de faire compter leurs années de service dans les Forces armées dans le calcul de leur indemnité de départ à la retraite. La politique de l'employeur, incorporée par renvoi dans la convention collective, consistait à tenir compte de ce service antérieur dans le calcul de l'indemnité de départ seulement si l'employé entrait dans la Fonction publique dans les trois mois suivant sa libération des Forces armées. Dans le cas de chacun des employés s'estimaient lésés, la période qui s'était écoulée entre la libération et l'entrée dans la Fonction publique avait nettement dépassé trois mois. Les employés s'estimaient lésés ont allégué que la condition posée dans la convention collective, à savoir que l'indemnité de départ était fonction des années



PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 La Loi restreint énormément la compétence des arbitres en cas de cessation d'emploi, particulièrement quand celle-ci est liée à des questions de conduite personnelle et de discipline. Ces restrictions sont plus claires encore quand on lit la Loi dans le contexte de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et de la Loi sur l'administration financière. On peut toutefois se demander si les dispositions qui définissent la compétence des arbitres en matière disciplinaire devraient être interprétées de façon aussi étroite quand la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique ne s'applique pas aux employés en cause. C'était le cas dans *Bétourney* (dossier de la Commission n° 166-8-15769), où une employée de l'Office national du film qui s'était plainte que la cessation de son emploi pour incompétence, d'après l'employeur, était en fait un congédiement. Elle alléguait que l'alinéa 91(1)b) de la Loi devrait s'appliquer à la cessation d'emploi pour incompétence des employés assujettis à la LRTFP, mais pas à la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique. Même si la LEFP contient une disposition permettant à un employeur par elle régi de renvoyer un employé sans qu'intervienne le processus d'arbitrage prévu par la LRTFP, elle contient aussi une autre disposition permettant à l'employé d'interjeter appel de son renvoi devant un comité d'appel. L'employée s'estimant lésée n'avait pas droit à ce recours, mais elle soutenait que le législateur ne pouvait pas avoir eu l'intention de la priver de tout moyen de contester son renvoi; par conséquent, il ne lui restait qu'une possibilité de redressement, la procédure d'arbitrage.

G-2 L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence quand le seul motif de la cessation d'emploi est l'incompétence de l'employé, c'est-à-dire un comportement non coupable sur lequel l'employé n'a aucun contrôle. Ni le paragraphe 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, qui pose le principe de l'égalité de protection par la

à l'agent négociateur un mois franc pour faire modifier la méthode de règlement des différends; il avait perdu la possibilité de le faire en n'agissant pas assez rapidement. La Commission a donc rejeté la demande.

F-8 Le paragraphe 8(1) de la Loi interdit à toute personne préposée à l'administration d'une association d'employés. Dans une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission a dû déterminer si certains défendeurs, y compris des officiers des Forces canadiennes, avaient violé le paragraphe 8(1). L'employeur avait remboursé un employé des honoraires d'avocat qu'il avait dû verser pour contester la décision de son syndicat de le suspendre. La preuve a révélé que l'employeur avait versé cet argent à l'employé sur la foi des recommandations de trois des quatre défendeurs. La Commission a jugé qu'il s'agissait bel et bien d'une immixtion dans les affaires internes de l'association d'employés, puisque ces associations ont le droit d'imposer des mesures disciplinaires à leurs membres. Toutefois, la Commission a aussi conclu que les officiers défendeurs ne pouvaient être reconnus coupables d'avoir violé le paragraphe 8(1), en ce qu'ils n'étaient pas des fonctionnaires et que, de ce fait, ils n'étaient pas des personnes préposées "à la gestion ou à des fonctions confidentielles". Par conséquent, ils n'étaient pas assujettis à ce paragraphe. La Commission a par ailleurs fait droit à la plainte contre l'autre défendeur (*Alliance de la Fonction publique du Canada et J. Dalzell, K. Empsey, le Lieutenant-colonel A.J.K. McKinnon et le Capitaine (N) T.S. Murphy*, dossier de la Commission n° 161-2-344).

payait. Les employés étaient par conséquent des employés de Service Star et l'agent négociateur ne pouvait être accrédité en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

F-6 La question de savoir si certains employés devraient être inclus dans l'unité de négociation a été soulevée dans la demande d'accréditation présentée dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie* (dossier de la Commission n° 145-16-266). L'association d'employés requérante s'était opposée à l'inclusion dans l'unité de négociation, par l'employeur, de quatre personnes en congé non payé pour une longue période. Aucune de ces personnes n'avait le droit de réintégrer son poste à la fin de son congé, même si toutes devaient bénéficier d'une certaine priorité pour obtenir un poste. La Commission a jugé que le lien entre l'employeur et les quatre personnes avait été mis en veilleuse et qu'il serait par conséquent inapproprié de considérer ces quatre personnes comme des employés aux fins du calcul du nombre de membres de l'unité de négociation. Décider autrement aurait en outre imposé une charge trop lourde à l'association d'employés, s'il lui avait fallu s'assurer l'adhésion des quatre personnes en question.

F-7 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada et Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes* (dossiers de la Commission n°s 146-18 201B, 182B, 227B, 212B et 218B), l'agent négociateur avait présenté une demande de modification de la méthode de règlement des différends pour cinq unités de négociation. En octobre 1984, il avait modifié la méthode de règlement de l'une des unités de négociation, passant de l'arbitrage à la conciliation. Par la suite, une convention collective avait été signée qui devait expirer le 28 février 1987. Le 31 décembre 1986, l'employeur a donné avis de négocier à l'agent négociateur, en conformité avec l'alinéa 49(2)b) de la Loi. Le 13 janvier 1987, l'agent négociateur a présenté une demande de modification de la méthode de règlement des différends, pour revenir à la voie de l'arbitrage. Le lendemain, il envoyait son avis de négocier à l'employeur. La Commission devait juger si cet avis de négocier était valide, auquel cas la demande de modification de la méthode de règlement des différends serait considérée comme ayant été présentée dans les délais prescrits. Après avoir étudié la lettre et l'esprit de l'article 49, la Commission a jugé que le Parlement n'avait pas eu l'intention de rendre possible l'envoi d'un second avis de négocier une fois les parties tenues d'entamer les négociations à la suite d'un premier avis. En outre, l'article 45 du Règlement accordait

du Code, ni qu'ils étaient directement imputables au fait que les inspecteurs étaient des employés de l'administration fédérale. Elle a par conséquent confirmé le rapport de l'agent de sécurité. La décision a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale (dossier de la Cour n° A-524-86), qui a rejeté la demande après la fin de l'année (*J. Bidulka et autres et Conseil du Trésor, Agriculture Canada*, dossiers de la Commission n°s 165-2-2 à 13).

F-4 La nature de la relation d'emploi entre le Conseil du Trésor et le personnel d'une compagnie dont il avait retenu les services était en cause dans deux affaires étudiées par la Commission. Dans *Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 183, et Conseil du Trésor, et Canada's Capital Building Services Limited, et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission n° 146-2-267), l'Union internationale des journalistes a présenté une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur des préposés au nettoyage de l'aéroport international Lester B. Pearson. Elle a aussi demandé que le Conseil du Trésor et Canada's Capital Building Services soient considérés comme employeur "unique" aux fins de l'application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Après que la Commission eut jugé que Canada's Capital Building Services ne correspondait pas à la définition d'un "employeur" aux termes de l'article 2 de la Loi, elle s'est demandé si elle priverait les nettoyeurs des droits que leur confère la Charte des droits et libertés en refusant d'accréditer l'Union. La Commission a conclu que ce redressement ne pourrait être accordé que si elle pouvait être considérée comme un "tribunal compétent" selon la définition qu'en donne la Charte. Vu les circonstances de l'affaire, la Commission a jugé qu'elle n'était pas le tribunal compétent et elle a refusé d'accréditer l'Union.

F-5 Dans *Union des employés d'hôtels, clubs, restaurants et tavernes, section locale 261, et Conseil du Trésor, et Service Star Building Cleaning Inc., et Alliance de la Fonction publique du Canada* (dossier de la Commission n° 146-2-268), le syndicat a allégué, dans sa demande d'accréditation, que l'employeur des préposés au nettoyage de l'Institut de formation de Transports Canada, à Cornwall, était le Conseil du Trésor plutôt que Service Star. C'est pour cette raison qu'il avait adressé une demande d'accréditation à la Commission. Après avoir étudié la preuve, la Commission a jugé que, même si le Conseil du Trésor partageait avec Service Star le pouvoir d'imposer des mesures disciplinaires aux employés, c'est Service Star qui les embauchait, les dirigeait et les

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉREND

F-1 Cette année, la Commission a rendu sa première décision sur une demande présentée en vertu des dispositions d'hygiène et de sécurité professionnelle de la Partie IV du Code canadien du travail. La demande portait sur la transmission à la Commission, en exécution du paragraphe 86(5) du Code, du rapport d'un agent de sécurité précisant qu'au moment de son inspection, les activités de grève des travailleurs de Gainers Inc. ne constituaient pas un danger pour les inspecteurs fédéraux des viandes travaillant à l'usine.

F-2 La Commission devait juger si la situation constituait un "danger" au sens du Code, si l'employeur pouvait ou ne pouvait pas la corriger, et si le lieu de travail doit être de compétence fédérale pour que la Partie IV du Code s'y applique. La Commission a jugé que le droit que le Code confère aux employés de refuser d'effectuer un travail dangereux n'est pas fonction de l'aptitude de l'employeur à corriger la situation. En outre, la Partie IV du Code n'est pas définie en fonction des endroits de compétence fédérale, mais en fonction des emplois relevant de la compétence du gouvernement fédéral. Étant donné que les inspecteurs des viandes sont des fonctionnaires fédéraux, la Commission pouvait connaître de leurs objections au rapport de l'agent de sécurité.

F-3 Les inspecteurs des viandes alléguaient que l'agent de sécurité aurait dû tenir compte des actes de violence qui s'étaient déjà produits aux lignes de piquetage. Ils prétendaient aussi que les troubles dus au stress avaient été causés par des incidents survenus aux piquets de grève et par les menaces. La Commission a jugé que l'agent de sécurité avait agi correctement en considérant la situation qu'il avait constatée au moment de son inspection. Elle a en outre jugé que les troubles dus au stress dont avaient souffert certains inspecteurs des viandes ne les avaient pas affectés au "travail", au sens de l'article 81



Conciliation, médiation et examens, 1986-1987

Unités de
négociation
touchées

CONCILIATEURS

Demandes présentées

— par les employeurs

— par les agents négociateurs

— par les deux (conjointement)

Aucune demande officielle

Demandes reportées

TOTAL

Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur

Règlements partiels

Aucune nomination

Demandes en cours

20

11

7

1

8

1

28

38

29

BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées

— par les employeurs

— par les agents négociateurs

— par les deux (conjointement)

Demandes reportées

TOTAL

Règlements conclus avant l'audience

Règlements conclus avec l'aide du bureau

Rapports publiés

Nomination du bureau en cours

28

22

3

2

4

1

33

TOTAL

MÉDIATEURS

Nombre de médiateurs nommés

Règlement avec l'aide d'un médiateur

Règlement après la médiation

1

2

1

3

2

26

33

30

3

25

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

3

Examens terminés

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

26

EXAMENS

EXAMENS

E-9 Pendant l'année, la Commission a procédé à 26 examens portant sur des personnes dont l'employeur proposait l'exclusion de l'unité de négociation parce qu'elles étaient proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Toutes ces propositions émanaient de deux employeurs, le Conseil du Trésor, dans 24 cas, et le Personnel des fonds non publics, dans les deux autres. De plus, 44 propositions ou objections à des propositions ont été retirées avant examen.

Examens	
Décisions rendues	3
Objections retirées par l'agent négociateur	8
En suspens	6
Rapports en voie de rédaction	7
Reportés à l'année suivante	2
TOTAL	26

E-10 L'adoption de la Loi sur les relations de travail au Parlement a mené vers la fin de l'année à l'accréditation d'agents négociateurs pour cinq unités de négociation. La Commission a nommé des examinateurs qu'elle a chargés d'étudier 25 cas d'exclusion dans le contexte de l'accréditation.

E-11 Après que la Commission eut réglé les affaires ayant trait aux exclusions proposées en vertu de l'alinéa e) — (voir E-22, Rapport annuel 1985-1986) — et qu'elle eut rendu deux autres décisions sur la façon dont ces propositions devaient être présentées (dossiers de la Commission n^{os} 172-2-452 à 458 inclusivement), elle n'a plus été saisie d'aucune demande de médiation et d'examen pour des cas de ce genre. Par conséquent, il ne restait plus à la fin de l'année que 85 cas à l'étude, soit 59 proposés par le Conseil du Trésor, 20 par la Chambre des communes, 5 par le Sénat et un par le Conseil de recherches en sciences humaines.

E-8 À la demande des parties ou avec leur accord, le personnel des Services de médiation participe de plus en plus à la médiation des plaintes déposées auprès de la Commission. Les agents de médiation font essentiellement office d'enquêteurs pour aider les parties à définir les questions en litige. Leur intervention peut mener à un règlement ou, du moins, à un énoncé des faits approuvé par les deux parties, lequel se révèle utile à l'audience officielle. Parmi les plaintes reçues au cours de l'année à l'étude, certaines étaient fondées sur l'article 20

PLAINTES

E-7 À la suite de la publication des rapports des bureaux de conciliation, deux médiateurs ont été nommés. Ni l'un ni l'autre ne faisaient partie du personnel des Services de médiation. Dans chaque cas, des ententes ont été conclues, avec le médiateur dans le cas du groupe des officiers de navire et après la médiation dans celui du groupe des pompiers.

MÉDIATION

E-6 Pendant l'année financière précédente, deux audiences de ce genre avaient porté sur les changements technologiques et la sécurité d'emploi, questions qui ont aussi été étudiées à l'audience ayant trait à l'unité du groupe des équipages de navires, où les parties ont discuté de l'application de la Charte des droits et libertés. Après que le Président eut jugé que l'audience n'était pas l'endroit voulu pour trancher cette question, les groupes intéressés ont décidé qu'il n'était plus nécessaire de poursuivre. Il y a eu bien peu d'autres audiences en vue de l'établissement des mandats.

E-5 Sur 25 demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées de l'année précédente, 23 avaient été faites par l'Alliance au nom de groupes qu'elle représentait au cours des négociations de la "deuxième phase" (particulières à chaque groupe). Une grande partie des questions négociées au cours de la deuxième phase ont été réglées sans qu'il ait été nécessaire d'avoir recours à des conciliateurs ou à des bureaux de conciliation, compte tenu surtout du fait que, vers la fin de l'année financière précédente, une tendance s'était établie à l'égard de la révision des traitements. Les parties avaient demandé que des bureaux de conciliation soient établis pour résoudre les questions en litige, et la Commission avait fixé des audiences pour déterminer le mandat de ces bureaux.

E-4 Comme on l'a vu dans le Rapport annuel de l'exercice 1985-1986, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor se sont mis d'accord sur un système de négociations à deux phases. Au cours de la première phase, les négociations ont porté sur les conditions applicables à tous les groupes et les parties ont convenu d'être liées par le rapport du bureau de conciliation chargé de ces questions. Ce rapport a été présenté en octobre 1986.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-3 Au cours de l'année précédente, les 18 unités de négociation assujetties à l'entente cadre signée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et par le Conseil du Trésor s'étaient entendues sur toutes les questions en litige. La convention n'avait toutefois pas été ratifiée; ces affaires ont donc été reportées à l'année à l'étude, au cours de laquelle la convention a été ratifiée par 17 des 18 unités de négociation. Les demandes présentées par les 11 autres unités, toutes affiliées à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont aussi été reportées à l'année à l'étude.

E-2 La Commission a reçu neuf demandes de nomination d'un conciliateur, dont cinq à l'égard d'employés d'employeurs distincts. Six des neuf demandes portaient sur des groupes représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

CONCILIATION

E-1 Un nombre sans précédent de demandes d'aide d'un tiers ont été reportées de l'année précédente; dans la plupart des cas, ces demandes se situaient dans le contexte de la négociation de conventions cadres. En février 1987, M. Paul Morin a été nommé médiateur principal.

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS





Différends renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1987

Affaires reportées à l'année financière suivante	Différend régulé sans audition	Décision arbitrale	Unité de négociation
Agent	Employeur		

<i>Affaires reportées de 1985-1986</i>			
AFFC*	CT	X	Enseignement
AFFC*	CST		Catégorie de l'exploitation
AFFC*	CST		Catégorie technique
AFFC*	CST		Catégorie du soutien administratif
AFFC*	CST		(non - opérateurs)
AFFC*	CST		Catégorie de l'exploitation
UTUAC(1400)*	PfNP	X	— BFC de Moose Jaw
<i>Affaires présentées en 1986-1987</i>			
AFFC*	CST	X	Catégorie de l'exploitation
UTUAC(1973)	PfNP*		— BFC d'Halifax
AACCTA	CT		Contrôle du trafic aérien
AFFC*	CT		Services d'imprimerie
AFFC*	CT	X	— surveillants
IPFPC*	CT	X	Météorologie
SGCT*	ONF	X	Catégorie technique
IPFPC*	CNR	X	Services d'information
IPFPC*			**Commis aux écritures et
AFFC*	SCRS		aux règlements
AFFC*	SCRS		**Secrétaire, sténographe et
AFFC*	SCRS		dactylographie
AFFC*	SCRS		**Communications
AFFC*	SCRS		**Mécanographie

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage
** Une des quatre unités de négociation touchées par une même demande.

Fonction publique du Canada et du Service canadien du renseignement de sécurité au sujet d'un différend portant sur des employés membres du groupe des commis aux écritures et aux règlements, du groupe du secrétariat, de la sténographie et de la dactylographie, et des groupes des communications et de la mécanographie.

D-9 La dernière demande était en instance à la fin de l'année. Elle avait été présentée (vers la fin de l'année) par l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, au nom des contrôleurs de la circulation aérienne employés par le Conseil du Trésor.

entre l'employeur et la section locale 1400 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce.

D-5 La Commission a aussi tenu une audience supplémentaire sur une décision qu'elle avait rendue l'année précédente à l'égard d'employés du groupe de la gestion des finances, à la suite d'un jugement de la Cour d'appel fédérale, selon laquelle la Commission avait commis une erreur en disant n'avoir pas compétence pour connaître d'une proposition portant sur l'attribution des heures supplémentaires. La Commission a donc rendu une décision complémentaire, après avoir entendu la preuve et les observations du Conseil du Trésor et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

D-6 Les huit demandes d'arbitrage reçues au cours de l'année portaient sur onze unités de négociation. Quatre d'entre elles ont fait l'objet d'une décision arbitrale pendant l'année. Deux avaient trait à des employés du Conseil du Trésor; dans le premier cas, il s'agissait d'une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom du groupe des services d'imprimerie (surveillants) et dans le second, d'une demande de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, pour le groupe de la météorologie. La troisième décision arbitrale portait sur la demande présentée par le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes à l'égard des employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC d'Halifax, représentés par la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Enfin, la quatrième décision touchait les employés de la catégorie technique de l'Office national du film, en réponse à la demande présentée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision. Le dernier jour de l'année financière, la Commission a été informée qu'une partie de cette dernière décision avait fait l'objet d'un renvoi à la Cour d'appel fédérale.

D-7 Deux affaires d'arbitrage de différends ont pris fin quand les parties ont signé une convention collective. La première avait trait aux différends entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, à l'égard d'employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur. L'autre mettait en cause l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil national de recherches du Canada et avait trait aux employés du groupe des services d'information.

D-8 Une commission d'arbitrage devait se réunir au début de l'année suivante pour entendre les observations de l'Alliance de la



AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi prévoit deux méthodes de règlement des différends, le renvoi à l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation. Seules les unités qui optent pour la seconde méthode et dont les différends font l'objet d'un rapport d'un bureau de conciliation ont le droit de faire une grève légale. Le choix entre les deux méthodes est laissé à la discrétion de l'agent négociateur, qui peut le modifier avant chaque ronde de négociation. Au 31 mars 1987, 65 unités de négociation regroupant en tout 19 300 employés environ avaient opté pour l'arbitrage (voir le tableau 7).

D-2 Le tableau 11 révèle qu'au cours de l'année, la Commission a reçu 13 demandes d'arbitrage, dont cinq reportées de l'année précédente. L'une de ces cinq demandes a fait l'objet d'une décision arbitrale, soit celle que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait présentée au nom des employés du groupe de l'enseignement travaillant pour le Conseil du Trésor. Celui-ci a interjeté appel de la décision à la Cour d'appel fédérale, qui a maintenu le refus de la Commission de connaître de la question de la limitation du nombre maximal d'heures d'enseignement qu'un professeur pouvait être tenu de donner en une journée.

D-3 Trois autres des demandes d'arbitrage de différends reportées de l'année précédente avaient été présentées à la Commission par l'Alliance au nom des employés de la catégorie technique, de la catégorie du soutien administratif (non-opérateurs) et de la catégorie de l'exploitation; elles sont devenues sans objet quand des conventions collectives ont été signées avec le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale, avec l'aide des conciliateurs nommés par la Commission.

D-4 La dernière demande reportée de l'année précédente avait trait aux employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la catégorie de l'exploitation, à la BFC de Moose Jaw. L'affaire a été classée quand une convention collective a été signée

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,
de 1983 à 1987

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1987-1988	852	951	1 575	723
1986-1987	624	707	1 559	935
1985-1986	852	469	3 036	2 184
1984-1985	2 567	675	3 405	840
1983-1984	2 730			

Grièfs renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1983 au 31 mars 1987

Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1987				
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
1983-1984	465	193	15	673
10 679				
6 017				
445				
17 141				

Ontario:	Barrie, Hamilton, Kingston, Kitchener, London, Niagara Falls, North Bay, Ottawa, Peterborough, St. Thomas, Sarnia, Smiths Falls, Sudbury, Toronto
Québec:	Cowansville, Dorval, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Sherbrooke, Trois-Rivières, Valcartier
Saskatchewan:	Moose Jaw, Prince Albert, Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest:	Hay River, Inuvik

problème de concert avec le Conseil du Trésor et l'Alliance. Les deux parties se réunissent donc régulièrement avec la Commission pour fixer les dates d'audience, la Commission donnant la priorité aux affaires qui portent sur un congédiement ou une suspension à long terme. La Commission a pressé les parties d'augmenter la cadence des renvois inscrits au rôle et aussi de mieux analyser les griefs, afin d'aboutir plus vite à des ententes fondées sur la jurisprudence. Pourtant, au cours de l'année, il est devenu évident que la situation ne s'améliorait pas.

C-9 La Commission a donc informé le Conseil du Trésor et l'Alliance qu'elle fixerait un minimum de 25 audiences par mois pour régler les griefs renvoyés par l'Alliance et ce, à partir du mois de novembre 1986 et jusqu'à nouvel ordre. La Commission compte tenir d'autres audiences pour entendre les griefs renvoyés par les employés eux-mêmes et par les autres agents négociateurs, en sus de ce nombre minimum d'audiences. Qui plus est, la Commission a prévenu les parties qu'elle les avertirait dans les trois mois de l'augmentation du nombre minimum d'audiences à tenir chaque mois par la suite. La Commission a été amenée à prendre cette décision par l'augmentation anticipée du nombre d'audiences qu'elle devra tenir en raison des responsabilités accrues qui lui sont imparties par la Partie IV du Code canadien du travail et par la Loi sur les relations de travail au Parlement.

C-10 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Banff, Calgary, Edmonton, Jasper, Lacombe, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Agassiz, Bella Coola, Chilliwack, Coquitlam, Harrison Hot Springs, Prince Rupert, Richmond, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Gagetown, Moncton, Saint John
Nouvelle-Ecosse:	Dartmouth, Digby, Halifax, Sydney

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables prévue par l'article 91 de la Loi est définie à l'alinéa 91(1)b) : il s'agit des griefs découlant "d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie de griefs comprend aussi ceux qui sont présentés par des employés qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment les personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 301 griefs fondés sur cet alinéa ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 L'article 98 de la Loi a été invoqué dans le cas de 29 autres griefs renvoyés à l'arbitrage. Cet article prévoit le règlement de différends ne pouvant faire l'objet d'un grief présenté par un employé isolé. C'est le cas quand l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Le tableau 10 porte sur les renvois à l'arbitrage présents et reçus entre 1983 et 1987. Il y a eu 951 griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année à l'étude et 624 autres ont été reportés de l'année précédente, ce qui donne en tout 1 575 renvois à l'arbitrage. La Commission en a réglé 723 à la suite d'audiences ou d'ententes entre les parties, de sorte qu'il restait 852 affaires à régler à la fin de l'année. Les 951 griefs renvoyés à l'arbitrage au cours de l'année représentent une augmentation de 35 % par rapport à l'année précédente (707 griefs). L'augmentation est essentiellement attribuable à l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui en a renvoyé 67 % de plus que l'année précédente (711 contre 426).

C-7 Par ailleurs, même si 335 affaires réparties sur 525 jours ont été mises au rôle pour être entendues, il y a eu seulement 240 audiences, occupant 355 jours. En d'autres termes, le pourcentage des ajournements, des ententes et des retrais intervenus entre la date de mise au rôle et celle de l'audience (ou à l'audience même) représente en tout près du tiers des affaires prévues. L'Alliance a été partie à 160 (près de 67 %) des audiences tenues au cours de l'année.

C-8 La Commission serait capable de tenir plus d'audiences, mais les deux principales parties, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, n'y consacrent que des ressources humaines limitées. Comme l'arrière semble menacer de persister et que de plus en plus d'affaires ne sont pas entendues dans un délai acceptable après leur renvoi, la Commission a essayé de résoudre le

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La Partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un large éventail de questions, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatif à des "droits". Il s'agit là de griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou de l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie les termes "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des différends relatifs à des droits. Dans la plupart des juridictions, on appelle ce procédé "arbitrage des différends", mais la Loi emploie cette dernière expression pour désigner le règlement exécutoire des différends relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des questions soulevées au cours de la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure, dans les ministères ou les organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure de règlement des griefs est précisée dans le Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou établie par les parties dans les conventions collectives. L'employé s'estimant lésé ne peut renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 91 qu'après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs de son ministère ou de son organisme et ce, seulement si son grief entre dans les catégories définies ci-après. Le renvoi est alors entendu et tranché par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 9 porte sur les griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de divers articles de la Loi chaque année depuis avril 1983, avec les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé doit obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 621 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.



Changement de méthode de règlement des différends,
du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1987

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Changement*
Services d'imprimerie	93	AFPC - CT	C à A
— surveillants	2 197	AFPC - CT	A à C
Enseignement	3 037	AFPC - CT	A à C
Vérification	1 458	GMMC - CT	C à A
Officiers de navire	36	AFPC - CST	C à A
— Opérateurs	38	IPFPC - CNR	C à A
Services d'information	11	AFPC - PFNP	C à A
— BFC de Trenton	10	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif **	81	AFPC - PFNP	C à A
— BFC de Kingston	29	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif **	5	AFPC - PFNP	C à A
— BFC de Goose Bay	70	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie de l'exploitation **	27	AFPC - PFNP	C à A
— BFC de Goose Bay	5	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie du soutien administratif **	6	AFPC - PFNP	C à A
— BFC de Kingston	5	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie de l'exploitation	6	AFPC - PFNP	C à A
— QGDN d'Ottawa	5	AFPC - PFNP	C à A
Catégorie technique	6	AFPC - PFNP	C à A
— QGDN d'Ottawa	6	AFPC - PFNP	C à A

* A — Arbitrage
C — Conciliation

** Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négociier collectivement.

Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<hr/>			
Catégorie de l'exploitation	— BFC d'Edmonton	50	UTUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation	— BFC d'Esquimalt	100	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Gagetown	145	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Greenwood	113	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Halifax	130	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Moose Jaw	20	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de North Bay	22	UTUAC (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation	— QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie du soutien administratif	— QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie technique	— QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation	— QGDN Ottawa	9	UEC (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation	— BFC d'Ottawa	150	UEC (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Shearwater	44	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Shilo	76	STACM (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Summerside	40	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Trenton	96	UTUAC (section locale 1979)
Catégorie du soutien administratif	— BFC de Trenton	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation	— BFC de Wainwright	21	UTUAC (section locale 401)
<hr/>			
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		1 546	
Catégorie du soutien administratif	— Commiss aux écritures et aux règlements	44	AFPC
— Secréariat, sténographie et dactylographie			
— Traitement mécanique des données			

Unité de négociation		Agent négociateur	
Nombre d'employés		Agent	
Secrétariat, sténographie et dactylographie		AECR	
Services administratifs		AECR	
Services d'information		IPFPC	
Traitement mécanique des données		AECR	
1 741		22	
<i>Employeur: Office national du film</i>		61	
Catégorie de l'exploitation		SCFP (section locale 2656)	
Catégorie du soutien administratif		SCFP (section locale 2656)	
Catégorie technique		SGCT	
525		298	
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications — ministère de la Défense nationale</i>		371	
Catégorie de l'administration et du service extérieur		AFCP	
Catégorie de l'exploitation		AFCP	
Catégorie du soutien administratif		AFCP	
— Certains employés (non-opérateurs)		113	
— Certains employés (opérateurs)		36	
Catégorie scientifique et professionnelle		AFCP	
— Groupe des ingénieurs professionnels		52	
Catégorie technique		AFCP	
692		97	
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		210	
— BFC de Borden		UTUAC (section locale 206)	
Catégorie de l'exploitation		STACA (section locale 397)	
— BFC de Calgary		UTUAC (section locale 1973)	
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section locale 1518)	
— BFC de Chatham		AFCP	
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section locale 1518)	
— BFC de Chilliwack		9	
Catégorie du soutien administratif		UTUAC (section locale 1518)	
— BFC de Chilliwack		41	
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section locale 1973)	
— BFC de Comox		81	
Catégorie de l'exploitation		UTUAC (section locale 1973)	
— BFC de Cornwallis			



Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Affaires extérieures

Commerce

Contrôle de la circulation aérienne

Droit

Economique, sociologie et statistique

Gestion des finances

Médecine

Météorologie

Navigation aérienne

Officiers de navire

Radiotélégraphie

Services d'imprimerie

— surveillants

*Employeur: Bureau du vérificateur
général du Canada*

Catégorie de l'administration et

du service extérieur — Certains employés

Catégorie du soutien administratif

— Certains employés

Catégorie scientifique et professionnelle

Employeur: Conseil national de recherches

Achat et approvisionnement

Catégorie de l'exploitation

— surveillants

— non-surveillants

Catégorie technique

Commis et mécanographie

Gestion des systèmes d'ordinateurs

AECR	10
AECR	223
AECR	835
AECR	367
AECR	74
AECR	25

317

AFPC	25
AFPC	100
AFPC	192

13 907

APASE	1 063
IPFPC	2 028
ACCTA	1 981
IPFPC	37
AESS	2 472
AFPC	2 263
IPFPC	213
IPFPC	567
AGNA	531
GMMC	1 458
ACPER	1 201
AFPC	93

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négociier collectivement.

Unité de négociation		TOTAL	
Agent	Nombre d'employés approximatif	191 065	
		33	692
Agent négociateur		37	AFPC
		29	AFPC
		130	AFPC
		12	AFPC
		50	AFPC
		31	AFPC
		30	AFPC
		8	AFPC
		140	AFPC
		13	AFPC
		14	SCEPT
		13	SCEPT
		6	SCEPT
		14	SCEPT
		13	SCEPT
		6	SCEPT
		33	
		692	
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC
		8	AFPC
		30	AFPC
		31	AFPC
		50	AFPC
		12	AFPC
		130	AFPC
		29	AFPC
		37	AFPC
		13	AFPC
		140	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'exploitation — Certains employés	0	AFPC
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien</i>		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	127	AFPC
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>		
Catégorie du soutien administratif	21	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 081	IPFPC
Bibliothéconomie	60	IPFPC
Traduction	9	IPFPC
	1 150	
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	131	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	16	IPFPC
	147	
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Goose Bay	70	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Kingston	81	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Kingston	10	AFPC
* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négociateur collectivement.		

Unité de négociation		Nombre	Agent	négociateur
Pharmacie	55	IPFPC	AFFC	IPFPC
Photographie	152	AFFC		
Pompier				
— surveillants	108	AFFC		
Programmes de bien-être social	1 244	AFFC		
Psychologie	1 643	AFFC		
Recherche historique	122	IPFPC		
Recherche scientifique	269	IPFPC		
Réglementation scientifique	1 998	IPFPC		
Réparation des navires (côte est)	441	IPFPC		
Réparation des navires (côte ouest)	1 438	CMTCM (Est)		
	783	CMTCM		
(Esquimal)				
(C.-B.)				
Sciences biologiques	1 107	IPFPC		
Sciences domestiques	47	IPFPC		
Sciences forestières	162	IPFPC		
Sciences infirmières	1 620	IPFPC		
Sciences physiques	877	IPFPC		
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 710	AFFC		
Service social	123	IPFPC		
Services administratifs	8 455	AFFC		
Services correctionnels	560	AFFC		
— surveillants	4 313	AFFC		
Services d'imprimerie	1 030	CUAG		
— non-surveillants	1 181	AFFC		
Services d'information	1 510	AFFC		
— surveillants	9 043	AFFC		
Services hospitaliers	93	AFFC		
— surveillants	1 411	AFFC		
Services scientifiques de la défense	525	IPFPC		
Soutien de l'enseignement	44	AFFC		
Soutien des sciences sociales	2 166	AFFC		
Soutien technologique et scientifique	7 332	AFFC		
Techniciens divers	3 109	AFFC		
Traitement mécanique des données	3 108	AFFC		
Traduction	1 038	SCEPT		
Vérification	3 037	AFFC		

188 895

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre d'employés approximatif	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement

Actuarial

Administration des programmes

Agriculture

Architecture et urbanisme

Art dentaire

Bibliothéconomie

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

Chimie

Commis aux écritures et aux régléments

Communications

Dessin et illustrations

Electronique

Enseignement

Équipages de navire

— surveillants

— non-surveillants

Ergothérapie et physiothérapie

Gardiens de phare

— surveillants

— non-surveillants

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manoeuvres et hommes de métier

— surveillants

— non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

1 968

AFPC

24

IPFPC

24 511

AFPC

271

IPFPC

334

IPFPC

38

IPFPC

480

AFPC

187

AFPC

1 768

AFPC

392

IPFPC

49 064

AFPC

650

AFPC

1 688

AFPC

2 893

FIOE

(section

locale 2228)

2 197

AFPC

507

AFPC

2 317

AFPC

26

IPFPC

154

AFPC

221

AFPC

2 662

IPFPC

3 467

IPFPC

2 735

AFPC

1 452

AFPC

2 042

AFPC

13 818

AFPC

183

IPFPC

375

AFPC

617

IPFPC

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Exploitation	1	30	0	30	0,00
AFPC	— BFC de Toronto					
AFPC	Soutien administratif	1	11	0	11	0,00
UTUAC	— BFC de Trenon					
UTUAC	Exploitation	1	11	0	11	0,00
(section locale 1979)						
AFPC	— BFC de Trenon	1	96	0	96	0,00
AFPC	Exploitation					
AFPC	— BFC de Valcartier	1	140	5	145	3,44
AFPC	Soutien administratif					
UTUAC	— BFC de Valcartier	1	13	4	17	23,52
UTUAC	Exploitation					
(section locale 401)						
— BFC de Wainwright		1	21	1	22	4,54
TOTAL		42	2 238	46	2 284	2,01 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	7	21	23,33
SCEPT	Soutien administratif	1	13	4	17	23,52
SCEPT	Scientifique et prof.	1	6	0	6	0,00
TOTAL		3	33	11	44	25,00 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	21	3	24	12,50 %
TOTAL		77	7 073	324	7 397	4,38 %

Agent	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés Total
-------	-----------	--------------------------------	----------------------------------	--------------------------	------------------------------

AFPC	Exploitation	1	70	0	70
UTUAC	— BFC de Goose Bay	1	70	0	70
(section locale 1973)					
UTUAC	Exploitation	1	113	1	114
UTUAC	— BFC de Greenwood	1	113	1	114
(section locale 1973)					
AFPC	— BFC de Halifax	1	130	9	139
AFPC	Soutien administratif	1	130	9	139
AFPC	Exploitation	1	10	1	11
AFPC	— BFC de Kingston	1	10	1	11
AFPC	Exploitation	1	81	0	81
AFPC	— BFC de Kingston	1	81	0	81
UTUAC	Exploitation	1	37	0	37
(section locale 1400)					
UTUAC	— BFC de Moose Jaw	1	20	3	23
(section locale 206)					
AFPC	— BFC de North Bay	1	22	0	22
AFPC	Soutien administratif	1	22	0	22
AFPC	— QGDN Ottawa	1	27	2	29
AFPC	Exploitation	1	27	2	29
AFPC	— QGDN Ottawa	1	5	0	5
AFPC	Technique	1	6	0	6
AFPC	— QGDN Ottawa	1	6	0	6
AFPC	Soutien administratif	1	29	0	29
UTUAC	Exploitation	1	29	0	29
(section locale 486)					
UTUAC	— BFC d'Ottawa	1	150	2	152
(section locale 486)					
UEC	Exploitation	1	9	2	11
AFPC	— CMDN Ottawa	1	9	2	11
AFPC	Soutien administratif	1	12	1	13
AFPC	— BFC de Pelawawa	1	12	1	13
AFPC	Exploitation	1	130	0	130
AFPC	— BFC de Pelawawa	1	130	0	130
AFPC	Exploitation	1	50	0	50
(section locale 1973)					
UTUAC	Exploitation	1	44	2	46
STACM	— BFC de Shearwater	1	44	2	46
(section locale 832)					
AFPC	— BFC de Shilo	1	76	0	76
AFPC	Exploitation	1	76	0	76
UTUAC	— BFC de Suffield	1	31	0	31
(section locale 1973)					
AFPC	— BFC de Summerside	1	40	0	40
AFPC	Soutien administratif	1	40	0	40
(section locale 832)					
AFPC	— BFC de Toronto	1	8	0	8

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL							
AFPC	Scientifique et prof.	1	192	0	192	0,00	
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	25	10	35	28,57	
AFPC	Soutien administratif	1	100	33	133	24,81	
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00	
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES							
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	38	4	42	9,52	
AFPC	Soutien administratif	1	44	3	47	6,38	
PERSONNEL DES FONDs NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES							
TOTAL							
		2	82	7	89	7,86 %	
AFPC							
Soutien administratif		1	38	4	42	9,52	
Admin. et serv. ext.		1	44	3	47	6,38	
STACA							
(section locale 397)	Exploitation	1	210	1	211	0,47	
— BFC de Borden		1	210	1	211	0,47	
UTUAC							
(section locale 206)	Exploitation	1	25	0	25	0,00	
— BFC de Bagooville		1	25	0	25	0,00	
AFPC							
Soutien administratif		1	8	0	8	0,00	
— BFC de Bagooville		1	8	0	8	0,00	
Exploitation		1	8	0	8	0,00	
AFPC							
— BFC de Chatham		1	25	1	26	3,84	
Soutien administratif		1	25	1	26	3,84	
— BFC de Chilliwick		1	25	1	26	3,84	
Exploitation		1	9	0	9	0,00	
— BFC de Chilliwick		1	9	0	9	0,00	
UTUAC							
(section locale 1518)	Exploitation	1	75	1	76	1,31	
— BFC de Comox		1	75	1	76	1,31	
Exploitation		1	41	0	41	0,00	
— BFC de Cornwallis		1	41	0	41	0,00	
Exploitation		1	81	0	81	0,00	
— BFC d'Edmonton		1	81	0	81	0,00	
Exploitation		1	50	0	50	0,00	
— BFC d'Esquimalt		1	100	6	106	5,66	
Soutien administratif		1	13	1	14	7,14	
— BFC de Gagetown		1	145	3	148	2,02	
Exploitation		1	5	0	5	0,00	
— BFC de Goose Bay		1	5	0	5	0,00	



Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	16	2	18	11,11
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	131	32	163	19,63
SGCT	Technique	1	298	14	312	4,48
SCFP	Soutien administratif	1	166	36	202	17,82
SCFP	Exploitation	1	61	1	62	1,61
(section locale 2656)						
SCFP	Exploitation	1	61	1	62	1,61
(section locale 2656)						
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 141	27	1 168	2,31
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	47	1	48	2,08
AECR	Admin. et serv. ext.	3	132	16	148	18,81
AECR	Technique	1	835	2	837	0,23
AECR	Soutien administratif	3	503	62	565	10,97
AECR	Exploitation	2	233	0	233	0,00
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC						
(non-surveillants)						
1	127	0	127	0,00 %		
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	371	7	378	1,85
AFPC	Technique	1	97	0	97	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	36	0	36	0,00
AFPC	(opérateurs)	1	36	0	36	0,00
AFPC	Soutien administratif	1	113	14	127	11,02
AFPC	(non-opérateurs)	1	23	0	23	0,00
AFPC	Exploitation	1	52	0	52	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	52	0	52	0,00
TOTAL						
6	692	21	713	2,94 %		

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof. Admin. et serv. ext.	24	12 710	1 535	14 245	10,77
AFPC	Scientifique et prof. Admin. et serv. ext. Technique	3	5 714	532	6 246	8,51
	Technique	6	40 021	7 182	47 203	15,21
	Technique	8	18 678	394	19 072	2,06
	Soutien administratif	5	64 907	4 491	69 398	6,47
	Exploitation	17	39 389	254	39 643	0,64
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 063	84	1 147	7,32
ACCTA	Technique	1	1 981	180	2 161	8,32
FIOE	Technique	1	2 893	116	3 009	3,85
(section locale 2228)						
GMMC	Technique	1	1 458	125	1 583	7,89
CUAG	Exploitation	1	1 030	10	1 040	,96
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 438	56	1 494	3,74
CMTCM	Exploitation	1	783	37	820	4,51
(Esq.)						
ABSS	Scientifique et prof.	1	2 472	71	2 543	2,79
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 030	109	1 147	9,50
ACPER	Technique	1	1 201	22	1 223	1,79
AGNA	Technique	1	531	46	577	7,97
TOTAL		76	202 802	15 459	218 261	7,08 %

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)



Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre		Nombre		Total	
	de	d'association	approximatif	d'employés	exclus	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	20 896	2 138	23 034	9,28	
Administration et service extérieur	10	47 617	7 590	55 207	13,74	
Technique	13	26 742	883	27 625	3,19	
Soutien administratif	5	64 907	4 491	69 398	6,47	
Exploitation	20	42 640	357	42 997	0,83	
TOTAL	76	202 802	15 459	218 261	7,08 %	

d'intimidation d'employés qui s'étaient prévalus des droits que leur confère la Loi.

B-44 Dans l'une des plaintes rejetées, le plaignant alléguait que le fait d'avoir eu son nom inscrit par erreur sur la liste des "employés désignés" de l'employeur le privait de son droit de participer à une grève légale. La Commission a jugé qu'une plainte fondée sur l'article 20 ne peut être utilisée pour attaquer un aspect quelconque du processus de désignation prévu par l'article 79; seul l'agent négociateur a le droit de s'opposer aux listes d'employés désignés de l'employeur.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-41 Deux demandes reportées de l'année précédente ont été retirées par les requérants. Trois demandes présentées pendant l'année étaient des demandes de prolongation du délai de présentation d'un grief. La Commission a fait droit à deux d'entre elles à la suite d'une audience; l'autre était en instance à la fin de l'année. Les trois autres demandes présentées au cours de l'année portaient sur la prolongation du délai de renvoi d'un grief à l'arbitrage. À la suite d'une audience, la Commission a fait droit à deux d'entre elles; elle examinait la dernière à la fin de l'année.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-42 L'article 20 de la Loi impose à la Commission l'obligation d'enquêter sur toute plainte portant sur des pratiques professionnelles injustes, comme celles qui sont prévues par les articles 8, 9 et 10, ou sur l'omission de l'employeur d'appliquer la décision d'un arbitre ou de donner effet à une disposition d'une décision arbitrale. La Commission a de plus le pouvoir d'ordonner des mesures correctives. Dix-sept plaintes ont été reportées de l'année précédente et 71 ont été reçues par la Commission au cours de l'année.

Plaintes reportées	Plaintes reçues
Retirées	7
Remises à plus tard	2
Rejetées	2
Maintenues	5
Pendantes	1
En instance	7
Prévues pour l'année suivante	41
—	12
TOTAL	17
	71

B-43 Les huit plaintes qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'année concernaient des allégations d'intimidation d'employés qui avaient présenté des griefs, d'immixtion dans l'administration d'une association d'employés, de distinction injuste dans les possibilités d'avancement en raison des activités syndicales des employés et

l'article 56 de la Loi. Une entente est intervenue entre les parties à cet égard et la demande a été retirée avec l'autorisation de la Commission.

B-38 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission d'interdire au Conseil du Trésor d'appliquer une nouvelle politique de stationnement, invoquant le fait que les groupes du droit, de la médecine et de la météorologie avaient donné avis de négocier avant la date d'entrée en vigueur de la nouvelle politique. Le groupe du commerce a été substitué à celui du droit à l'audience. La Commission a fait droit à la demande et elle a ordonné à l'employeur de continuer d'appliquer l'ancienne politique de stationnement dans le cas des trois groupes, et de dédommager les employés des frais supplémentaires qu'ils devaient payer.

B-39 La dernière demande a été présentée par l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, qui alléguait que l'employeur n'avait pas respecté le paragraphe 99(4) de la Loi en n'appliquant pas une décision rendue au cours de la procédure de règlement des griefs. L'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de l'année suivante.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-40 L'article 25 de la Loi dispose que la Commission peut examiner de nouveau, annuler ou modifier toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. La Commission a reçu deux demandes de ce genre au cours de l'année. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a demandé à la Commission de modifier la décision qu'elle avait rendue le 30 août 1968 en accordant à titre d'agent négociateur du groupe de la réglementation scientifique de la catégorie scientifique et professionnelle. Le requérant a demandé à la Commission de lui donner deux accreditations distinctes, l'une pour le sous-groupe de l'examen des brevets et l'autre pour le sous-groupe de la réglementation scientifique, qui, réunis, constituent l'unité de négociation actuelle. L'audience a eu lieu et la Commission devait rendre sa décision au début de l'année suivante. Dans l'autre affaire, une personne a demandé à la Commission de réexaminer la décision qu'elle avait rendue le 18 février 1987 en rejetant une demande d'annulation d'accréditation présentée par le même requérant. Cette demande était en instance à la fin de l'année.

demandes de ce genre ont été présentées à la Commission au cours de l'année à l'étude et deux autres ont été reportées de l'année précédente.

B-33 Dans l'une de ces deux dernières affaires, l'Alliance de la Fonction publique du Canada s'est opposée au fait que l'employeur identifie une personne comme personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de l'article 2 de la Loi; l'affaire a été retirée par l'Alliance avec le consentement de la Commission.

B-34 Dans une autre demande, l'Alliance a allégué que le Conseil du Trésor avait modifié ses lignes directrices sur les conflits d'intérêts après avoir donné avis de négocier. La Commission s'est prononcée en faveur de l'Alliance, déclarant que l'employeur avait contrevenu à la Loi et lui ordonnant de la respecter. Le Conseil du Trésor a invoqué l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour renvoyer la décision à la Cour d'appel fédérale, mais il a retiré son appel par la suite.

B-35 Neuf des onze demandes reçues cette année ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Sept d'entre elles contestaient l'identification de certaines personnes par le Conseil du Trésor comme préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. L'Alliance a par la suite retiré trois demandes et l'employeur en a retiré une, de sorte qu'il restait trois demandes en instance à la fin de l'année.

B-36 La Commission a rejeté une autre demande dans laquelle l'Alliance alléguait que le Conseil du Trésor n'avait pas respecté l'article 51 de la Loi en changeant le nombre quotidien d'heures de cours des employés de l'unité de négociation du groupe d'enseignement, quand une décision arbitrale portant sur ce groupe avait été rendue. L'Alliance a renvoyé la décision à la Cour d'appel fédérale en se fondant sur l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. Après la fin de l'année, la Cour fédérale a fait droit à la demande et l'a renvoyée à la Commission avec une ordonnance. Par la suite, la Commission a rendu une autre décision précisant que la disposition sur le nombre quotidien d'heures de cours précisée dans la convention collective expirée devait rester en vigueur comme condition d'emploi jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée.

B-37 Dans son autre demande, l'Alliance alléguait que le Service canadien du renseignement de sécurité n'avait pas versé aux membres de certains groupes professionnels de la catégorie du soutien administratif la totalité de leur traitement de rappel, violant ainsi

B-32 L'article 18 de la Loi, intitulé "Pouvoirs et fonctions de la Commission", confère à celle-ci des pouvoirs généraux ou résiduels. La Commission se fonde sur cet article pour connaître des allégations de non-respect des articles de la Loi qui imposent aux parties des obligations essentielles à l'application de la Loi, quand celle-ci ne prévoit pas de mesures correctives précises. Onze

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-31 L'article 48 de la Loi prévoit qu'une association d'employés peut demander à la Commission de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par elle à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétence parmi des associations de ce genre. Pendant l'année à l'étude, la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de la reconnaître comme successeur des sections locales 486 et 206 de ce syndicat. La Commission avait accédé à la section locale 486 à titre de représentant de certains employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes appartenant à la catégorie de l'exploitation à la BFC d'Ottawa et au QGDN, à Ottawa; elle avait accédé à la section locale 206 à titre d'agent négociateur des employés du même employeur qui faisaient partie de la catégorie de l'exploitation à la BFC de Borden et à la BFC de North Bay. La demande était en instance à la fin de l'année.

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESSEUR

B-30 Les oppositions de l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada à la désignation, par le Conseil du Trésor, des employés membres des unités de négociation des sciences physiques, du génie et de l'arpentage, et de la médecine vétérinaire ont été reportées à l'année suivante.

B-29 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a demandé une audience pour faire déterminer qui, parmi les 160 membres du groupe de l'enseignement, avait des fonctions dont l'exercice est nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. La Commission a jugé que, de tous les employés dont les noms lui avaient été soumis par le Conseil du Trésor, seuls les 38 conseillers pédagogiques avaient de telles fonctions. À la fin de l'année, la Commission a été avisée que l'employeur avait contesté sa décision devant la Cour d'appel fédérale.

ont pris fin après la signature de conventions collectives entre l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et l'employeur.

B-23 L'Alliance de la Fonction publique a retiré son opposition contre 21 des 22 listes restantes, touchant 63 900 employés dans 25 unités de négociation. Le Conseil du Trésor avait présenté à la Commission et à l'agent négociateur des listes d'employés désignés pour la plupart de ces unités de négociation, mais avant que les employés désignés aient été notifiés de leur désignation et que les bureaux de conciliation aient été établis, la Commission a été informée que les conventions collectives avaient été signées et l'on avait mis fin à la procédure de désignation.

B-24 Dans le cas de la dernière liste, touchant environ 1 300 secrétaires, sténographes et dactylographes, les avis avaient été envoyés au début de l'année financière. Trois mois plus tard, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor signaient la convention collective.

B-25 Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu en tout sept listes d'employés désignés dans sept unités de négociation. Six de ces listes ont été déposées par le Conseil du Trésor et la septième par le Conseil national de recherches du Canada. Six des sept listes ont fait l'objet d'une opposition.

B-26 Le Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada ne s'est pas opposé à la désignation, par le Conseil du Trésor, de 235 employés membres de l'unité de négociation du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), conformément à l'article 79 de la Loi. Ces employés avaient été notifiés de leur désignation pendant l'année.

B-27 L'affaire concernant la désignation des employés du groupe des agents de recherche et des agents du Conseil de recherches a été déclarée classée au cours de l'année, à la suite de la signature d'une convention collective par le Conseil national de recherches et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada.

B-28 Une autre affaire a été classée quand le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont signé une convention collective pour les employés du groupe de la gestion des systèmes d'ordinateurs.

B-22 Trente-huit listes d'employés désignés dans quarante-deux unités de négociation ont été reportées de l'année précédente. Toutes avaient été présentées par le Conseil du Trésor et toutes avaient fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs. Les affaires relatives à 16 de ces listes, touchant environ 2 700 employés

B-21 Les employés désignés sont des personnes dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public; le paragraphe 101(1) de la Loi leur interdit par conséquent de faire la grève. Même quand l'agent négociateur choisit la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de négociation ne peut être établi (et aucune grève légale ne peut avoir lieu) avant que les employés désignés de l'unité de négociation n'aient été identifiés par entente des parties ou par décision de la Commission.

EMPLOYES DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DU PUBLIC ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-20 Comme on le voit au tableau 8, la Commission a reçu 15 demandes de modification de la méthode de règlement des différends, dont 13 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui a demandé à la Commission de prendre acte que l'arbitrage devait être la méthode de règlement des différends entre le personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et les employés des catégories de l'exploitation et du soutien administratif de la BFC de Kingston et de la BFC de Goose Bay, ainsi qu'entre le même employeur et les employés de la catégorie du soutien administratif de la BFC d'Ottawa. Ces cinq demandes ont toutefois été reçues par la Commission après que l'employeur eut fait parvenir son avis de négocier à l'Alliance. L'Alliance a envoyé à l'employeur son propre avis de négocier après avoir présenté ses demandes de changement de la méthode de règlement des différends à la Commission, mais celle-ci a jugé qu'il ne s'agissait pas vraiment là d'un avis de négocier au sens de la Loi. La Commission a dû consigner les demandes de changement, mais elles ne seront pas applicables avant la prochaine ronde de négociation.

l'article 79 et à qui il serait par conséquent interdit de participer à une grève. L'agent négociateur ne peut contester la liste à ce moment-là. Pendant l'année, trois agents négociateurs différents ont présenté à la Commission six demandes de ce genre. Une seule de ces demandes a donné lieu à la présentation d'une demande visant à faire modifier la méthode de règlement des différends.

Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 contient les mêmes détails pour les personnes désignées relevant des employeurs distincts.

B-16 Les listes de mise à jour rendent généralement compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année, le Conseil du Trésor a présenté 647 listes de ce genre à l'égard de 56 unités de négociation; les employeurs distincts en ont présenté six autres, portant sur six unités de négociation. En général, les agents négociateurs ne s'opposent pas aux listes de remplacement, mais ils s'opposent souvent aux propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans 23 cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de 28 personnes. Elle a tenu 9 audiences et rendu 9 décisions touchant en tout 53 employés.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-17 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que l'agent négociateur doit préciser la méthode de règlement des différends qu'il choisit pour une unité de négociation donnée avant d'envoyer son avis de négocier à l'employeur. Il y a deux méthodes, l'arbitrage et le renvoi à un bureau de conciliation, qui peuvent mener à une grève légale. Quelle que soit la méthode, elle doit être dûment consignée par la Commission, en l'intégrant à l'accréditation de l'agent négociateur. La méthode ainsi choisie demeure en vigueur pour la ronde de négociation suivante, à moins d'être modifiée par l'agent négociateur de la manière prescrite par la Commission. On voit au tableau 2 qu'à la fin de l'année, 92 unités de négociation (nommées au tableau 6) avaient choisi la conciliation et que 65 (nommées au tableau 7) avaient opté pour l'arbitrage.

B-18 Au cours de l'année, la section locale 1518 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui représente les employés de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Chilliwack, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends avec le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes.

B-19 Le paragraphe 36(2) de la Loi prévoit que, en faisant son choix, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste des membres de l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de

ni de décision arbitrale en vigueur au moment où les demandes avaient été présentées, de sorte qu'elles ont été rejetées.

B-12 Au cours de l'année, un employé du Service canadien du renseignement de sécurité a présenté une demande alléguant que la majorité des employés du groupe des communications du Service ne souhaitaient plus être représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a rejeté la demande, après avoir constaté, là encore, qu'il n'y avait pas de convention collective en vigueur au moment où celle-ci lui avait été présentée, contrairement à ce que prévoit l'article 41 de la Loi.

B-13 Les deux dernières demandes présentées au cours de l'année émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Dans la première, un employé de la catégorie du soutien administratif de la BFC de Winnipeg demandait l'annulation de l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Après avoir examiné la preuve, y compris les résultats du scrutin de représentation qu'elle avait ordonné, la Commission a constaté que la majorité des employés de l'unité de négociation ne souhaitaient plus avoir l'Alliance pour agent négociateur. Elle a par conséquent annulé son accréditation.

B-14 La dernière demande avait été présentée vers la fin de l'année par un employé de la catégorie de l'exploitation de la BFC de Borden, qui voulait que la Commission annule l'accréditation de la section locale 206 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Cette demande était en instance à la fin de l'année.

DESIGNATION DES PERSONNES PROPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-15 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne proposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des "listes de mise à jour" désignant d'autres employés. L'agent négociateur représentant l'unité de négociation peut s'opposer à la désignation de l'une des personnes ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche la question, en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport d'un examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 contiennent des détails sur les employés du Conseil du

Cour d'appel fédérale, laquelle ne l'avait pas encore entendue à la fin de l'année. La demande présentée en vertu de l'article 33 a été remise *sine die*, en attendant que la Cour fédérale rende son jugement.

B-9 La demande reçue au cours de l'année a été soumise par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait que la Commission considère comme membres de l'unité de négociation du groupe de l'enseignement de la catégorie scientifique et professionnelle des personnes dispensant des services d'enseignement par l'intermédiaire d'un tiers à l'établissement de Cowansville. L'audition de la demande a été fixée au début de l'année prochaine, en même temps que celle d'un renvoi invoquant l'article 98, déposé simultanément.

ANNULATION DE L'ACCREDITATION

B-10 Pendant l'année, la Commission a reçu trois demandes d'annulation d'accréditation; trois autres ont été reportées de l'année précédente. L'une de ces trois dernières demandes émanait de membres du groupe du traitement mécanique des données travaillant pour le Service canadien du renseignement de sécurité et voulant que la Commission annule l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. L'audience a eu lieu au début de l'année; la Commission a rejeté la demande, parce que la preuve a montré que, quand la Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité a été proclamée, un seul de ces employés correspondait à la description d'un employé du groupe du traitement mécanique des données. Par conséquent, comme il n'existait pas d'unité de négociation au sens de la Loi, l'Alliance n'avait pas acquis de droit de négocier pour les préposés au traitement mécanique des données du Service.

B-11 Dans le cas des deux autres demandes reportées de l'année précédente, des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, de la catégorie du soutien administratif (BFC de Chililiwack) et de la catégorie de l'exploitation (BFC de Comox), avaient respectivement demandé à la Commission d'annuler l'accréditation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de la section locale 1518 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. La Commission a jugé que l'article 41 de la Loi, en vertu duquel les demandes lui avaient été présentées, permet que l'on demande l'annulation d'une accréditation lorsqu'une convention collective ou une décision arbitrale est en vigueur. Dans les deux cas, il n'y avait pas de convention collective.

mais la Commission l'a autorisée à retirer ce dernier nom. L'Alliance de la Fonction publique du Canada était intervenante, en sa qualité d'agent négociateur représentant les nettoyeurs au service du Conseil du Trésor à l'aéroport. Par la suite, la Commission a déclaré l'affaire classée à la demande de la requérante.

B-5 La Commission a reçu deux nouvelles demandes d'accréditation au cours de l'année. La première lui est venue de la section locale 261 de l'Union des employés d'hôtels, clubs, restaurants et tavernes, qui voulait représenter les préposés aux services de nettoyage et de conciergerie de l'Institut de formation de Transports Canada, à Cornwall, en Ontario. Comme dans l'affaire précédente, la requérante avait nommé deux employés, le Conseil du Trésor et Service Star Building Cleaning Inc., et l'Alliance de la Fonction publique du Canada était intervenante. Après trois jours d'audience, la Commission a jugé qu'elle n'avait pas compétence dans cette affaire, étant donné que les préposés en question n'étaient pas des employés du Conseil du Trésor. La demande a donc été rejetée.

B-6 La dernière demande a été déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait être accréditée pour représenter un petit nombre d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la BFC du Mont-Apica. Ces employés appartenaient à la catégorie de l'exploitation. La demande était en instance à la fin de l'année.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-7 L'article 33 de la Loi prévoit que l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés fait partie d'une unité de négociation. La Commission a reçu une demande de ce type au cours de l'année et une autre a été reportée de l'année précédente.

B-8 Dans la demande reportée, le Syndicat général du cinéma et de la télévision, agent négociateur des employés de la catégorie technique de l'Office national du film, avait demandé à la Commission de déterminer si certaines personnes faisaient partie de son unité de négociation. La demande a été jointe par la Commission à un renvoi effectué par l'agent négociateur en vertu de l'article 98 de la Loi. Après six jours d'audience sur la question liée à l'article 98, la Commission a rendu une décision préliminaire qui a été renvoyée à la



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer les unités de négociation habiles à négocier collectivement et d'accréditer les agents négociateurs chargés de représenter les employés membres de ces unités. Pendant l'année à l'étude, la Commission a reçu deux demandes d'accréditation, qui se sont ajoutées aux cinq reportées de l'année précédente, soit un total de sept demandes.

B-2 Trois des cinq demandes reportées étaient encore en instance à la fin de l'année, les discussions entre les parties n'étant pas terminées. Il s'agissait de demandes que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait présentées afin d'être autorisée à représenter des personnes employées par le Conseil du Trésor (Approvisionnement et Services Canada) comme interviewers et interviewers principaux chargés de recueillir des données pour Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal.

B-3 Dans une autre des cinq affaires reportées, l'Alliance demandait à représenter les employés de la catégorie du soutien administratif travaillant au Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada. Cette demande a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation tenu parmi les employés membres de l'unité de négociation proposée.

B-4 La dernière des demandes reportées avait été présentée par l'Union internationale des journalistes d'Amérique du Nord, section locale 183, au nom de certains proposés au nettoyage de l'aéroport international Lester B. Pearson, à Mississauga, en Ontario. La requérante avait nommé désigné le Conseil du Trésor et Canada's Capital Building Services Limited comme employeurs.

Méthode de réglement des différends*	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Agent négociateur accrédité	TOTAL			
				210 365	157	65A 92C	
			Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	578	7	A	
			Association du groupe de la navigation aérienne	531	1	A	
			Syndicat général du cinéma et de la télévision	298	1	A	
			Union des travailleurs unis de l'alimenta- tion et du commerce (section locale 206)	232	2	A	
			Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	227	2	A	
			Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	216	3	A	
			Union des employés de commerce (section locale 486)	159	2	A	
			Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A	
			Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	76	1	A	
			Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	71	2	A	
			Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	40	1	A	
			Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	20	1	A	

* A — Arbitrage
C — Conciliation

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends	Nombre d'unités	Nombre approximatif d'employés membres	Accrédité	Agent négociateur
-------------------------------------	-----------------	--	-----------	-------------------

22A	79	171 188	Alliance de la Fonction publique du Canada	
57C			Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	
5A	32	19 540	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	
27C	1	2 893	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	
A	1	2 472	Association canadienne du contrôle du trafic aérien	
A	1	1 981	Association des employés du Conseil de recherches	
A	9	1 703	Guilde de la marine marchande du Canada	
A	1	1 458	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	
C	1	1 438	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	
A	1	1 201	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	
C	4	1 071	Association professionnelle des agents du service extérieur	
A	1	1 063	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	
C	1	1 030	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	
C	1	783		

Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)

Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack

Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox

Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt

(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)

Catégorie de l'administration et du service extérieur

Catégorie du soutien administratif

Catégorie scientifique et professionnelle

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)

Catégorie du soutien administratif

Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Mécanographie

Secrétariat, sténographie et dactylographie

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa	Union des employés de commerce (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton Catégorie de l'exploitation — BFC de Wainwright	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement mécanique des données

- BFC de Bagotville
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Bagotville
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Chilliwack
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Kingston
- Catégorie de l'exploitation
- BFC d'Ottawa
- Catégorie de l'exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Petawawa
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Saint-Jean
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Suffield
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Toronto
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Toronto
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Trenton

Agent négociateur

Unité de négociation

Unité de négociation	Agent négociateur
----------------------	-------------------

(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)

Catégorie de l'exploitation — non-surveillants
Alliance de la Fonction publique du Canada

(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES
TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie du soutien administratif
opérateurs
non-opérateurs
Catégorie scientifique et professionnelle
ingénieurs professionnels
Catégorie technique

(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Achat et approvisionnement
Alliance de la Fonction publique du Canada

Catégorie de l'exploitation
Services administratifs
Gestion des finances
Services administratifs
Catégorie de l'exploitation
Manœuvres et hommes de métier
Services divers
Catégorie du soutien administratif
Commis aux écritures et aux règlements
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Catégorie scientifique et professionnelle
Bibliothéconomie
Vérification

(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)

Catégorie de l'administration et du service extérieur
Alliance de la Fonction publique du Canada
Administration des programmes et
tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Services administratifs

Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
-------------------------------------	---

Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Gilde de la marine marchande du Canada

Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
--	--

Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))

Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s
---------------------------------------	--

(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)

Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique (section locale 2656)

Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)

Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothèque économique	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Services d'information Traduction	

Achat et approvisionnement	Association des employés du Conseil de recherches
Catégorie de l'exploitation — surveillants	
Catégorie technique — non-surveillants	
Commis et mécanographie	

Unité de négociation	Agent négociateur
Equipages de navire	— surveillants
— non-surveillants	Gardiens de phare
— surveillants	— surveillants
— non-surveillants	Gestion des finances
Inspection des produits primaires	— non-surveillants
Inspection technique	Manoeuvres et hommes de métier
— surveillants	Mécanographie
— non-surveillants	Photographie
Pompier	— surveillants
Programmes de bien-être social	— non-surveillants
Secrétariat, sténographie et dactylographie	Services administratifs
Services correctionnels	— surveillants
— non-surveillants	Services d'imprimerie
— surveillants	Services d'information
Services divers	— surveillants
— surveillants	— non-surveillants
Services hospitaliers	— surveillants
— non-surveillants	Soutien de l'enseignement
Soutien des sciences sociales	Soutien technologique et scientifique
Techniciens divers	Traitement mécanique des données
Vérification	Navigation aérienne
Radio-télégraphie	Association du groupe de la navigation aérienne
Traduction	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Affaires extérieures	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
	Association professionnelle des agents du service extérieur



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
Fonction publique du Canada

Unité de négociation

Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Institut professionnel de la Fonction
publique du Canada

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce

Droit

Ergothérapie et physiothérapie

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Mathématiques

Médecine

Médecine vétérinaire

Météorologie

Pharmacie

Psychologie

Recherche scientifique

Réglementation scientifique

Sciences biologiques

Sciences domestiques

Sciences forestières

Sciences infirmières

Sciences physiques

Service social

Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement

Administration des programmes

Bibliothéconomie

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

— surveillants

— non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Dessin et illustrations

Enseignement

A-15 La Commission fournit des locaux et assure des services administratifs au CNM, organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-14 Dans le cadre de l'examen général des programmes de l'Etat, le Bureau a dû retrancher 18 années-personnes de son effectif pendant l'année. Ce n'est toutefois qu'à la suite de longues discussions avec les parties à la négociation et après que des experts-conseils de l'extérieur eurent effectué une étude sur la gestion du Bureau que ce dernier a modifié sa structure et ses priorités.

A-13 C'est au cours des réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses sous-comités techniques, auxquelles assistent les représentants des employeurs et des agents négociateurs accrédités de la Fonction publique, que le Bureau détermine ses programmes, ses méthodes et ses politiques. Les rapports du Bureau, qui sont généralement publiés une fois ou deux fois par an, portent sur quelque 400 niveaux de classes professionnelles comprises dans toutes les catégories d'emplois.

A-12 Le Bureau de recherches sur les traitements a été fondé en 1957 et il relevait alors de la Commission du service civil. En 1967, lorsque la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a été adoptée, le Bureau est devenu une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, son directeur exécutif étant comptable au président de la CRTFP. Il a pour mandat de fournir des données précises et à jour sur les taux de rémunération et les conditions de travail applicables aux membres des classes professionnelles que l'on trouve à l'extérieur de la Fonction publique, mais dont les fonctions sont comparables à celles des fonctionnaires fédéraux. Ces renseignements sont avant tout destinés aux parties à la négociation, lesquelles s'en servent pour établir la rémunération et les autres conditions de travail des employés membres des diverses unités de négociation.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

mais peuvent avoir recours aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

cinq membres à plein temps. Depuis que la Loi a été modifiée en 1975, un des présidents suppléants est responsable de l'arbitrage des conflits non résolus, tandis qu'un autre est responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts.

A-8 La Commission, dont les bureaux se trouvent à Ottawa, compte deux composantes, soit l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Le président est le fonctionnaire administratif en chef et assume l'entière responsabilité de ces deux secteurs d'activité. Il est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre de la Couronne que le gouverneur en conseil désigne et qui n'est pas membre du Conseil du Trésor. Le Ministre doit déposer au Parlement le rapport qui fait état de l'administration de la Commission au cours de l'année précédente. Il est également responsable de l'application de la Loi sur l'administration financière à la Commission.

A-9 La charge de travail de la Commission tient au nombre de requêtes, de plaintes et de litiges que lui soumettent le Conseil du Trésor à titre d'employeur, les employeurs distincts, ainsi que les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence à laquelle la Commission est appelée à fournir des services de médiation ou de conciliation tient à la mesure dans laquelle les parties réussissent à s'entendre sans l'aide d'un tiers.

A-10 Au 31 mars 1987, quelque 210 000 employés compris dans 157 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi concernant la négociation collective ou à d'autres dispositions. Le Secrétaire du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur au nom de l'administration fédérale dans le cas de 76 unités de l'administration centrale, tandis que les 81 autres unités regroupent des employés de dix employeurs distincts (voir le tableau 1). Les deux plus importants de ceux-ci sont le Conseil national de recherches, qui compte 2 891 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 2 238.

A-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 79 unités représentant quelque 171 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 32 unités représentant environ 19 500 employés. Les 46 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne bénéficient pas de la négociation collective,

l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont négocié des conventions cadres qui ont donné le ton à la négociation d'ententes par de nombreuses autres unités.

A-4 Sur les 13 demandes d'arbitrage de différends dont la Commission a été saisie pendant l'année, cinq avaient été reportées de l'année financière précédente. À la fin de l'année, la Commission avait donné suite à toutes ces demandes à l'exception de deux. Au début de la prochaine année financière, une commission d'arbitrage entendra une de ces deux demandes, qui met en cause le Service canadien du renseignement de sécurité et l'Alliance de la Fonction publique du Canada représentant des employés compris dans les groupes suivants: commis aux écritures et aux règlements; secrétariat, sténographie et dactylographie; communications; et mécanographie. L'autre demande, qui émane de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, était en instance à la fin de l'année.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-5 En 1967, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique a établi un régime de négociation collective et une procédure d'arbitrage des griefs dans la Fonction publique fédérale. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal indépendant et quasi juridique chargé d'appliquer cette loi à titre de tierce partie. Elle a pour rôle de faciliter le règlement des différends auxquels donne lieu la négociation collective, ainsi que d'autres litiges, et d'arbitrer les griefs dont elle est saisie conformément à ladite loi.

A-6 La Commission examine également les demandes que des associations d'employés lui présentent en vue d'être accréditées à titre d'agent négociateur d'une ou de plusieurs unités d'employés. Elle s'occupe également des plaintes de pratiques déloyales de travail et détermine quelles personnes doivent être exclues des unités de négociation parce qu'elles sont proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de la Loi.

A-7 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établit comme suit la composition de la Commission: un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaires à son fonctionnement. Elle compte actuellement



INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

A-1 Au cours de l'année qui vient de s'écouler, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique a vu sa compétence s'étendre à deux nouveaux secteurs. Depuis le 31 mars 1986 en effet, la Partie IV du Code canadien du travail (Hygiène et sécurité professionnelle) s'applique aux fonctionnaires fédéraux. De ce fait, la Commission est tenue de faire enquête sur les décisions des agents de sécurité qui lui sont renvoyées en vertu du paragraphe 86(5) du Code, et elle doit entendre et trancher les plaintes fondées sur l'article 90. Par ailleurs, la Partie I de la Loi sur les relations de travail au Parlement est entrée en vigueur le 24 décembre 1986, conférant aux employés de la Chambre des communes, du Sénat et de la Bibliothèque du Parlement le droit de négocier collectivement pour la première fois. La Loi dispose que la Commission des relations de travail dans la Fonction publique est responsable de l'application de la Partie I (Relations de travail).

A-2 L'arbitrage des griefs en application de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique représente la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. Au cours de l'année écoulée, 951 griefs lui ont été renvoyés, soit 35 % de plus que l'année précédente. Si l'on ajoute les 624 affaires qui étaient en instance à la fin de 1985-1986, on obtient un total de 1 575 pour l'année. Sur ce nombre, 852 ont été reportés à la prochaine année financière. La Commission se préoccupe du nombre sans cesse croissant d'affaires pendantes et, de concert avec les parties, elle révisé actuellement son système de gestion des affaires afin qu'un plus grand nombre de griefs puisse être entendu chaque année.

A-3 De nombreuses unités de négociation ayant opté pour la conciliation comme méthode de règlement des différends, la Commission prévoyait une augmentation des activités à ce chapitre, mais cette prévision ne s'est pas réalisée, surtout parce que les trois principales parties à la négociation collective, le Conseil du Trésor,

TABLEAUX

PAGE

1.	Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada	5
2.	Méthode de règlement des différends	12
3.	Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	27
4.	Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)	28
5.	Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)	29
6.	Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève	33
7.	Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends	37
8.	Changement de méthode de règlement des différends, du 1 ^{er} avril 1986 au 31 mars 1987	41
9.	Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1983 au 31 mars 1987	47
10.	Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, de 1983 à 1987	48
11.	Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1 ^{er} avril 1986 au 31 mars 1987	52
12.	Conciliation, médiation et examens, 1986-1987	56
13.	Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération	94
14.	Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail	96

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1986-1987 s'arrêtent au 31 mars 1987. Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur les fonctionnaires fédéraux.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS	
ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UEC	Union des employés de commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
EMPLOYEURS	
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMND	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	83
<hr/>	
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	87
Introduction	87
Consultation des parties à la négociation	88
Programme à l'intention des parties à la négociation	89
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	91
Renseignements sur la Fonction publique	91
Le monde de la rémunération	92

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	79
I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	75
Généralités	75
Questions négociables	76
H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	71
Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions	71
Autres conclusions importantes	72
G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	61
Questions de statut et de compétence	61
Questions de preuve et de procédure	64
Mesures disciplinaires	65
Interprétation et application des conventions	66
F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	57
Conciliation	53
Bureaux de conciliation	53
Médiation	54
Plaintes	54
Examens	55
E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	53

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Composition et fonctionnement de la Commission	2
Bureau de recherches sur les traitements	4
Secrétariat du Conseil national mixte	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	15
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	15
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	16
Annulation de l'accréditation	17
Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	18
Choix de la méthode de règlement des différends	19
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public	20
Déclaration des droits du successeur	22
Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi	22
Demandes de révision des décisions de la Commission	24
Demandes de prolongation de délai	25
Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi	25
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	43
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS	49

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1987

Président: Ian Deans Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick,
M. Komgold Wexler, R.C. Young

Membres à temps partiels: R.D. Abbot, S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent,
R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel,
H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, J.D. O'Shea, c.r., J.B. Rose, M. Salzman,
C.G. Simmons, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

GROUPE D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: D.R. Brown, P.M.J. Gostony,
I.W. Hanchard, R.G. Herbert, c.r., B. Ligh, G.R. McWilliam, F.W. Murray,
W.H. Oliver, K.W. Preston, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: L.W.C.S. Barnes, R.V. Bays, M. Bédard,
P.T. Crosby, W.B. Cunningham, D.R. Drake, J. Jessop, A.V. Manion,
J.M. Vickers, G. Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
Secrétaire général: D. Davidge

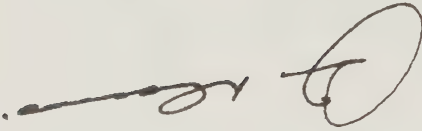
Monsieur David Crombie
Secrétaire d'Etat du Canada
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingtième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1986 au 31 mars 1987 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

PRÉSIDENT



Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



M. Bendel



G. D'Avignon



W. L. Nisbet, c.r.

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



J. Galipeault



M. Korngold Wexler



D. Kwaynick



R. C. Young

©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987
N° de cat. SRI-1987
ISBN 0-662-55479-5

1986-1987

VINGTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1986-1987

VINGTIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

CA1
CS 25
A55

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FIRST
ANNUAL
REPORT**

1987-88

**PUBLIC SERVICE
STAFF RELATIONS
BOARD**



**TWENTY-FIRST
ANNUAL
REPORT**

1987-88



© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. SR1-1988

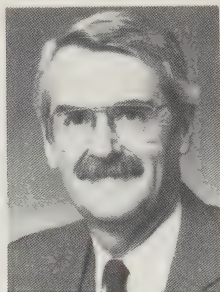
ISBN 0-662-56334-4

CHAIRPERSON



Ian Deans

VICE-CHAIRMAN

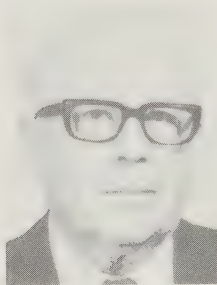


J. M. Cantin, Q.C.

DEPUTY CHAIRMEN



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

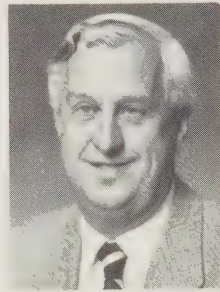
BOARD MEMBERS



T. W. Brown



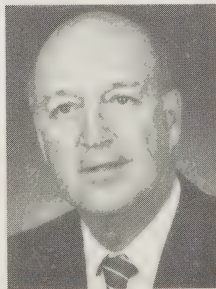
M.-M. Galipeau



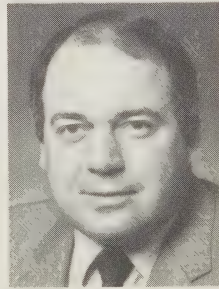
J. Galipeault



D. Kwavnick



T. O. Lowden

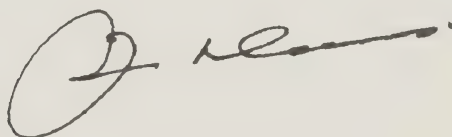


R. C. Young

The Honourable Donald Mazankowski,
Deputy Prime Minister and President of
the Queen's Privy Council for Canada,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Twenty-First Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from 1 April 1987 to 31 March 1988 for submission to Parliament.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'D' followed by a series of connected loops and a final horizontal stroke.

Ian Deans,
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD
as of 31 March 1988

Chairperson: Ian Deans

Vice-Chairman: J.M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Full-Time Members: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick,
T.O. Lowden, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, Q.C.,
N. Cliche, J.E. Emrich, P. Jasmin, D. MacLean, D. Nilsson, G.K. Randall,
C. Turmel, J.M.P. Weiler

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: M.L. Bolger, M.G. Clark,
M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, P.M.J. Gostony, J.F. LeMesurier,
B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser,
K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby,
E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kieswetter, C.J.H. Margerum,
W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel: J.E. McCormick

Secretary/Registrar: G.E. Plant

Director, Mediation: K. Strike

Director, Administration: L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Executive Director: J.T. Cunningham

**NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE
PUBLIC SERVICE OF CANADA**

General Secretary: D. Davidge

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
A. INTRODUCTION	1
The Year in Brief	1
Organization and Functions of the Board	2
Personnel	4
B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION	7
Applications for Certification as a Bargaining Agent	7
Determination of Membership in Bargaining Units	9
Revocation of Certification	10
Designation of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity	11
Choice of Dispute Resolution Process	12
Employees Designated for the Safety or Security of the Public	13
Declaration of Successor Rights	15
Proceedings under Section 18 of the Act	16
Requests for Review of Board Decisions	16
Applications for Extension of Time	17
Complaints under Section 20 of the Act	18
C. ADJUDICATION PROCEEDINGS	19
D. ARBITRATION PROCEEDINGS	23

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS	25
Conciliation	26
Conciliation Boards	26
Mediation	28
Complaints	28
Examinations	28
<hr/>	
F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS	29
<hr/>	
G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS	31
Questions of Status and Jurisdiction	31
Questions of Procedure and Evidence	33
Disciplinary Action	35
Interpretation and Application of Agreements	36
References under Section 98 of the Act	39
<hr/>	
H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS	41
Jurisdiction of the Board to Deal with Proposals	41
<hr/>	
I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS	43
General	43
Job Security	44
Scope of Section 7 of the Act	45
<hr/>	
J. COURT DECISIONS OF INTEREST	47
<hr/>	

K. PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE	49
Proceedings under Section 85	49
Proceedings under Section 90	51
<hr/>	
L. PAY RESEARCH BUREAU	53
Introduction	53
Consultation with the Parties to Bargaining	54
Program for the Parties to Bargaining	55
Program for Non-represented Groups and Excluded Classes	56
Public Service Information and Compensation Information Services	57
The Compensation Community	57
<hr/>	
APPENDIX (TABLES)	59



INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 During the year under review, the Board was asked to provide adjudication services in two areas not normally within its jurisdiction. In the first instance, the Canadian Security Intelligence Service and the Canadian Security Intelligence Service Employee Association, with the concurrence of the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board, signed a memorandum of understanding concerning certain disciplinary action imposed by the employer. This agreement provided that each of the concerned employees not covered by the provisions of the Public Service Staff Relations Act could refer a grievance in respect of the disciplinary action to the Chairperson of the Board. The Chairperson, or his designate, would hear the grievance and his decision would be final and binding on both the employee and the employer. Three such grievances were scheduled to be heard early in the new year.

A-2 Late in the year under review, the Chairperson, upon the joint request of the Official Side and the Staff Side of the National Joint Council, agreed to appoint a Board member to hear and determine a dispute between the two parties. This concerned the method of calculating annual increases to certain allowances and dollar amounts under the Foreign Service Directives. The two sides agreed to be bound by the decision of the Board member. A hearing was scheduled for early in the next year.

A-3 There was increased activity in the area of adjudication, which constitutes the largest portion of the Board's workload. Though the number of hearings held this year increased to 352 (from 240 in the previous year), the number of references continued to be very large (916) so that there was only a marginal reduction in the number of cases carried over to the next year.

A-4 Accordingly, the principal parties, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, were notified that in September of

1988 a new system of scheduling cases would be implemented. This is in keeping with the Board's stated intention to continue increasing the number of hearings and so reduce the backlog of outstanding adjudication cases.

A-5 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving an impasse in negotiations arising in the collective bargaining process. During the year under review, the Board had before it 16 such cases affecting 19 bargaining units. At the end of the year, nine arbitral awards had been issued and two cases had been settled prior to hearing while the remaining cases were in process or carried over.

A-6 The year was a busy one for Mediation Services, with the emphasis on the conciliation and mediation of collective bargaining disputes, and the establishment of conciliation boards. Most of this activity involved bargaining units not covered by master contract bargaining between the Public Service Alliance of Canada and Treasury Board or multi-unit bargaining between the Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board. The concern of the parties to master and multi-unit bargaining centred rather on the process and procedures to be followed than on issues in dispute. By year end, however, their negotiations were underway.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-7 The Public Service Staff Relations Board is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the Public Service Staff Relations Act, the Parliamentary Employment and Staff Relations Act, the Yukon Public Service Staff Relations Act and the Yukon School Act. In addition it is responsible for the administration of certain provisions of Part IV of the Canada Labour Code concerning occupational safety and health applicable to employees in the Public Service. According to the Act, the Board consists of a Chairman, Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. It reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council.

A-8 Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour

practices, designation of persons employed in a managerial or confidential capacity, designation of employees whose duties are required to be performed in the interest of the safety or security of the public, and references of safety officers' decisions and complaints under the safety and health provisions of Part IV of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases are grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action.

A-9 As well, the Board acts through its mediation and conciliation services when requested to do so by parties otherwise unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-10 The Pay Research Bureau, a branch of the Board, conducts research and carries out surveys on rates of pay, benefits and conditions of employment primarily as they relate to those units of employees in the Public Service to which the system of collective bargaining established by the Public Service Staff Relations Act applies. The Bureau also engages in similar activities in respect of groups that are excluded from that process. The Bureau receives advice in the planning of its survey activities from the Advisory Committee on Pay Research, which is a body composed of representatives of the employers and bargaining agents coming within the purview of the Act.

A-11 The Board provides premises and administrative support services to the NJC, which is a consultative body composed of representatives of the government on the Official Side and representatives of the employees on the Staff Side. It serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

A-12 At 31 March 1988, some 210,000 employees in 162 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 78 units in the central administration while for the remaining 84 units there are 11 separate employers (see Table 1). The two largest of these are the National Research Council, with about 2,890 organized employees, and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, with about 2,200.

A-13 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 83 units representing some 170,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 34 units representing some 19,500 employees. The remaining 45 units are represented by 23 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PERSONNEL

A-14 Page vii of this report shows the composition of the Board as of 31 March 1988. During the year under review there were significant changes in personnel: Deputy Chairman M. Bendel resigned to take up private practice as an arbitrator and Deputy Chairman W.L. Nisbet retired. Muriel Korngold Wexler, a member of the Board, was appointed Deputy Chairman. At year end, Philip Chodos was appointed Deputy Chairman and Marguerite-Marie Galipeau and T. Omer Lowden were appointed as full-time members.

A-15 Mr. Chodos is a graduate of McGill University, where he received his B.A. (majoring in Industrial Relations and Labour Economics), his B.C.L., and L.L.B. After being called to the Ontario Bar in 1975, he was employed until 1981 with the Treasury Board, where he was responsible for a wide variety of labour relations matters. From 1981 to 1985 he was employed with the Privy Council Office as Second-in-Charge, Labour Relations Secretariat. From 1985 until his appointment as Deputy Chairman, Mr. Chodos acted as Senior Counsel, Labour Relations, at the House of Commons.

A-16 Mrs. Galipeau received her L.L.L. and her Master's degree in Labour Law from the University of Ottawa. After her call to the Quebec Bar in 1977, she worked for the Department of Justice, specializing in Labour Law. From 1982 until her present appointment she was a member of the Canada Labour Relations Board, a quasi-judicial tribunal responsible for the administration of the provisions of the Canada Labour Code.

A-17 Mr. Lowden graduated from St. Patrick's College in Ottawa in 1946. He pursued post-graduate studies in Personnel Administration and Industrial Relations at the University of Ottawa. After 1961, Mr. Lowden worked for the Department of National Defence, with steadily increasing responsibilities in the area of personnel

administration. At the time of his appointment to the Board he was Director, Civilian Staffing and Audit.

A-18 The following persons were appointed part-time members: M. Bendel, of Ottawa, formerly Deputy Chairman; M-F. Bich, of Montreal; J.T. Clement, Q.C., of Toronto; N. Cliche, of Saint-Joseph-de-Beauce, Quebec; J.E. Emrich, of Kingston; P. Jasmin, of Outremont, Quebec; D. MacLean, of Moncton; D. Nilsson, of Toronto; G.K. Randall, of Calgary; and C. Turmel, of Montreal. These members act primarily as grievance adjudicators on cases scheduled for hearing in the geographic area in which they reside. There were also several new appointments to the arbitration panels representing the interests of the employers and the employees.



PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-1 The Act empowers the Board to determine appropriate bargaining units and to certify bargaining agents to represent them. Nineteen such applications for certification were on hand during the year, including four carried over from the previous year.

B-2 In one application carried into the year, the Public Service Alliance of Canada sought bargaining rights for employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational category at CFB Mont Apica. The application was withdrawn by the Alliance with the consent of the Board.

B-3 The remaining three applications carried over were by the Public Service Alliance of Canada to represent interviewers and senior interviewers employed by Treasury Board (Minister of Supply and Services Canada) to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. Late in the year, a new separate employer, Statistical Survey Operations, was added to the Schedule in the Act and the persons covered by the applications became its employees. In the circumstances, the Alliance withdrew the three applications and submitted a new application to represent all senior interviewers and interviewers of this new separate employer. A hearing with respect to this application was scheduled to take place early in the next fiscal year.

B-4 Of the 15 applications received during the year, the Board issued three certificates to the Public Service Alliance of Canada. One was to represent employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the technical category at CFB Kingston, and the other two were for the employees in the operational categories at CFB

Mont Apica and at the National Defence Medical Centre in Ottawa. Another application, filed late in the year by the Alliance and seeking certification for the technical category employees of the same employer at CFB Calgary, was being processed at year end. Another application filed by the Alliance sought certification for employees at the Sarnia Airport allegedly employed by the Treasury Board and Transport Canada through their agent Scottsdale Aviation Inc. This was withdrawn prior to the date of the hearing.

B-5 The Canadian Union of Professional and Technical Employees and the Professional Institute of the Public Service of Canada simultaneously filed applications to be certified to represent patent examiners in the scientific regulation bargaining unit and already represented by the Professional Institute. Shortly afterwards, the Canadian Union of Professional and Technical Employees withdrew its application. Following a hearing of the Professional Institute's application, the Board held that the applicant had met the stringent requirement of convincing the Board that it should fragment the existing unit. Accordingly, the Professional Institute of the Public Service of Canada was certified to represent employees in the patent examination sub-group of the scientific regulation group in the scientific and professional category.

B-6 The Federal Government Dockyard Chargehands Association applied to be certified on behalf of chargehands employed in the east coast ship repair bargaining unit. The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East), the certified bargaining agent, intervened. After entertaining the representations of the parties over two days of hearing, the Board certified the Federal Government Dockyard Chargehands Association.

B-7 Shortly after the Office of the Superintendent of Financial Institutions had been added as a separate employer under the Act, the Board received six applications for certification from three different employee organizations. The first application, filed by the Public Service Alliance of Canada to represent certain employees in the administrative and foreign service, administrative support and technical categories, was withdrawn by the applicant since it had been filed prematurely. The Public Service Alliance of Canada re-applied and was subsequently certified for a bargaining unit consisting of employees of the Superintendent of Financial Institutions in the administrative support category.

B-8 In another application, two employees formed an association called the Association of Financial Officers (OSFI) and applied to the Board to represent the employees in the financial administration group. In fact, the unit proposed consisted of the same two employees who had formed the Association. The Public Service Alliance of Canada, which had represented this group of employees before they became employees of this separate employer, intervened. The Board heard the representations of the parties and dismissed the application on the ground that the new Association did not have the viability necessary to perform as a bargaining agent.

B-9 The Professional Institute of the Public Service of Canada also filed two applications to represent employees of this new separate employer in the actuarial science group and in the administrative and foreign service and technical categories. Shortly before the end of the fiscal year it submitted a third application, requesting that employees in the computer systems administration group be included in the same bargaining unit. The Board granted certification for the actuarial science group and decisions in the other cases were pending at year end.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-10 Under section 33 of the Act, the employer or an employee organization may apply to the Board for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. Two such applications were received during the year and two others were carried over from the previous year.

B-11 Proceedings continued during the year with respect to the application submitted two years before by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision*. A determination was sought as to whether certain employees of the National Film Board should be included in the technical category. Six days of hearing had already taken place in the previous year in this case, which had been consolidated with another reference filed by the *Syndicat* pursuant to section 98 of the Act. A Federal Court judgment early in the year dismissed the appeal of the *Syndicat* to set aside a preliminary decision of the Board. After two further days of hearing the Board found that it was not possible on the basis of the evidence adduced to determine whether these people were freelancers or employees.

B-12 Also carried over was an application by the Public Service Alliance of Canada for a determination that certain persons providing teaching services through a third party at the Cowansville Institution should be included in the education bargaining unit. This application was combined by the Board with a reference under section 98 as well as a complaint under section 20. Two days of hearing were held before the Board adjourned to issue a decision ordering that a third party be added to the proceedings. Hearings continued for two additional days and in its decision the Board held that the "contract" teachers were part of the bargaining unit for which the Alliance is certified as bargaining agent.

B-13 Arrangements were being made at year end for the continuation of a second day of hearing for one of the applications received during the year from the Public Service Alliance of Canada. This requested the Board to determine whether a certain Royal Canadian Mounted Police employee of the Treasury Board should be included in the administrative services group instead of the clerical and regulatory group.

B-14 The other application received during the year was submitted by the *Syndicat général du cinéma et de la télévision*. It requested the Board to determine that a certain person employed by the National Film Board should be included in the technical category. This application was being held in abeyance at year end, pending a decision of the Board in the case described in B-11 above.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-15 The Board had before it during the year five applications for revocation of certification, including one carried over from the previous year. That application was dismissed by the Board without a hearing, as being untimely. During the year, the same applicant, an employee of the Staff of the Non-Public Funds in the operational category at CFB Borden, resubmitted the application within the time period prescribed by the Act. It requested that the certificate issued to Local 206 of the United Food and Commercial Workers Union be revoked. This application was also dismissed when the applicant failed to submit sufficient supporting evidence to satisfy the Board that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wished to be represented by the certified bargaining agent.

B-16 The remaining three applications filed during the year were submitted by employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. In the first application, an employee in the operational category at the National Defence Medical Centre requested that the certification of Local 486 of the United Food and Commercial Workers Union be revoked. In the second, an employee in the operational category at CFB Wainwright requested the decertification of Local 401 of the same union. The Board, having considered the evidence, including the results of representation votes it had ordered in both these applications, was satisfied that a majority of the employees in these bargaining units no longer wished to be represented by their respective bargaining agents and, accordingly, revoked the certifications. In the remaining application filed during the year, an employee in the operational category at CFB Suffield requested that the certificate issued to the Public Service Alliance of Canada be revoked. This application was being processed at year end.

DESIGNATION OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-17 Section 2 of the Act states that "a person employed in a managerial or confidential capacity" is excluded from membership in a bargaining unit. At the time of certification, in the absence of the agreement of the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, the employer submits "updating lists" designating other employees. If the bargaining agent for the unit objects to any or all of the names on these lists, the Board makes the determination, according to the evidence in the report of an appointed examiner and the submissions of the parties. Tables 3 and 4 give details of Treasury Board employees who are managerial or confidential exclusions, and Table 5 gives details of such exclusions under the separate employers.

B-18 An updating list will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year, the Treasury Board filed 662 such lists affecting 57 bargaining units; the separate employers filed 19 lists affecting 9 bargaining units. Though bargaining agents do not usually object to replacement lists, they often do object to new proposals for exclusion. During the year under review, in two cases the Board appointed an examiner to inquire into the duties and responsibilities of five persons. Two hearings were scheduled and one decision was issued, affecting a total of five employees.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-19 Under the Public Service Staff Relations Act, bargaining agents choose, at the time of certification, one of two processes of dispute resolution, referral to binding arbitration and referral to a conciliation board with subsequent option to strike. Before a bargaining agent can serve the employer with a notice to bargain on behalf of a bargaining unit, it must inform the Board which of these two processes is to apply to that bargaining unit. That process must then be recorded by the Board as part of the certification and remains in effect for the ensuing set of negotiations. It may be altered by the bargaining agent prior to a new round of negotiations.

B-20 To help it to decide on the process for dispute resolution, the bargaining agent may ask the Board to request from the employer a statement of which employees in a bargaining unit are considered to be designated within the meaning of section 79 of the Act. During the year, one such request was filed with the Board by the Federal Government Dockyard Chargehands Association, a newly certified bargaining agent, for the chargehands in the east coast ship repair bargaining unit. At year end the resolution process for disputes with the Treasury Board had not been specified by the bargaining agent.

B-21 The Public Service Alliance of Canada was certified during the year to represent three units of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. It specified the arbitration route for settling disputes on behalf of the employees in the technical category at CFB Kingston, and the conciliation board route for the employees in the operational categories at CFB Mont Apica and at the National Defence Medical Centre in Ottawa.

B-22 The Public Service Alliance of Canada, certified during the year to represent the employees in the administrative support category employed by the Office of the Superintendent of Financial Institutions, specified the conciliation board route for resolving negotiation impasses with the employer. The Professional Institute of the Public Service of Canada specified arbitration for resolving disputes between that employer and employees in the actuarial science group.

B-23 The Professional Institute of the Public Service of Canada also specified the arbitration route to resolve disputes with the Treasury Board when negotiating on behalf of the employees in the patent examination sub-group in the scientific regulation group.

B-24 The Board was also requested to record alterations of the dispute resolution process specified for two bargaining units. The Public Service Alliance of Canada changed from the conciliation board route to arbitration for resolving negotiation disputes with the Medical Research Council on behalf of the employees in the administrative support category. The Professional Institute of the Public Service of Canada also altered its choice from the conciliation board route to arbitration when negotiating with the Treasury Board on behalf of the employees in the chemistry group.

B-25 At year end 93 bargaining units (named in Table 6) had specified the conciliation board route and 68 (named in Table 7) had specified arbitration.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-26 "Designated employees" are employees whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and who are on this account prohibited under the Act from participating in a strike. The Act provides that, even where the bargaining agent has opted for a conciliation board as the process for dispute settlement, no such board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties to collective bargaining have agreed upon which employees in the bargaining unit are to be designated. If there is an objection by the bargaining agent, the Board makes the determination.

B-27 During the year, the Board had before it 49 statements of designated employees affecting 57 bargaining units. This included four lists objected to by the bargaining agents in the previous year and carried over into this year.

B-28 The proceedings carried over concerned objections by the Professional Institute of the Public Service of Canada to the Treasury Board designation of employees in the physical sciences, engineering and land survey and veterinary science bargaining units. All were terminated during the year, following the signing of collective agreements.

B-29 The remaining proceeding carried into the year affected the education bargaining unit represented by the Public Service Alliance

of Canada. The Board issued notices to the 38 employees whose duties it deemed necessary for the safety or security of the public.

B-30 During the year, the Board received from the Treasury Board a total of 45 statements of designated employees, in 53 bargaining units. The proceedings for the employees in the electronics group were terminated during the year after a collective agreement was signed by the Treasury Board and Local 2228 of the International Brotherhood of Electrical Workers.

B-31 The Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East) and the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt) filed no objections to the Treasury Board designation of approximately 100 per cent of the employees in the ship repair (east and west) bargaining units. Notices were issued to all these designated employees during the year.

B-32 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed objections to the statements designating employees in the following bargaining units: scientific research, dentistry, occupational and physical therapy, psychology, defence scientific service, nursing, home economics, forestry, pharmacy, biological science, social work, scientific regulation, agriculture, veterinary science and computer systems administration. After all objections except one had been withdrawn in order to request the establishment of a conciliation board, approximately 2,300 notices were issued by the Board to the designated employees. The remaining objection, filed in respect of the statement of designated employees in the computer systems administration group, was carried over to the next fiscal year.

B-33 Proceedings were also being carried over to the next fiscal year with respect to the objection of the Canadian Union of Professional and Technical Employees to the statement of designated employees in the translation group.

B-34 The 26 remaining submissions, all received by the Treasury Board in respect of the 34 bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada, were being processed at year end. Objections had been received from the bargaining agent in all cases. The lists submitted affected over 60,000 employees in the following bargaining units:

- Drafting and Illustration
- Photography

- Heating, Power and Stationary Plant Operations
(supervisory and non-supervisory)
- Education Support
- Primary Products
- General Labour and Trades (supervisory and non-supervisory)
- Office Equipment
- Correctional (supervisory and non-supervisory)
- Lightkeepers (supervisory and non-supervisory)
- Clerical and Regulatory
- Social Science Support
- Firefighters (supervisory and non-supervisory)
- Technical Inspection
- General Technical
- Engineering and Scientific Support
- Ships Crews (supervisory and non-supervisory)
- Hospital Services (supervisory and non-supervisory)
- Administrative Services
- Secretarial, Stenographic and Typing
- Information Services
- Communications
- Programme Administration
- Purchasing and Supply
- Welfare Programmes
- Data Processing
- General Services (supervisory and non-supervisory)

DECLARATION OF SUCCESSOR RIGHTS

B-35 Under section 48 of the Act, an employee organization may request the Board to determine what rights, privileges and duties are acquired or retained by it after a merger or amalgamation of employee organizations or a transfer of jurisdiction. With respect to one such request carried over from the previous year, the Board determined that Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union had acquired all the rights, privileges and duties previously held by Locals 486 and 206 of that union with respect to employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, in the operational categories at CFB Borden, CFB North Bay, CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre in Ottawa.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 18 OF THE ACT

B-36 The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided elsewhere in the Act. Sixteen applications were filed under this section during the year under review. Four carried over from the previous year were withdrawn.

B-37 Six of the 16 applications received this year objected to the Treasury Board's identification of certain persons as being employed in a managerial or confidential capacity. Four of these applications were withdrawn and two were being processed at year end.

B-38 In one other application, the *Syndicat général du cinéma et de la télévision* alleged that the National Film Board had failed to comply with section 51 of the Act by modifying conditions of employment after the expiry of the collective agreement and before issue of the arbitral award. Following a hearing, the application was dismissed by the Board.

B-39 In two other applications the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada each accused the other of failing to bargain in good faith in connection with negotiations for bargaining units formerly under the master agreement. In its decision following a hearing, the Board stated that it appreciated the frustrations of both parties in their failure to concur in the renewal of the master agreement. The Board found it was unable to condemn either party for its interpretation of the facts and its views on the other's actions. As the applications were premature, the Board dismissed them, at the same time urging the parties to meet and start bargaining as soon as possible.

B-40 The Board gave leave for the withdrawal of two applications at the request of the applicant. Five applications were being processed at year end.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-41 Pursuant to section 25 of the Act, the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Two requests for review were carried over from the previous year, and one was filed during the year.

B-42 Both the applications carried into the year were dismissed by the Board. In one of these cases the Professional Institute of the Public Service of Canada requested the Board to review its certification, on 30 August 1968, of the Professional Institute as the bargaining agent for all employees in the scientific regulation group. Within this group there are two sub-groups; namely, the patent examination sub-group and the scientific regulation sub-group. The Professional Institute requested that employees in each sub-group be allowed to form distinct and separate bargaining units. Following a hearing, the Board dismissed the request for review, finding that most of the facts relevant to the request for review had been known to the officials of the Professional Institute before the original application for certification. The Board concluded that the interest of the applicant would be adequately protected if it applied for certification to represent patent examiners during the next "open season" permitted by the legislation (see also B-5).

B-43 The other case carried over requested the Board to review its earlier dismissal of an application for revocation of certification. The Board found that it was not now being asked to consider evidence that had not been available, or any argument that could not have been made when that application for revocation had been considered. Accordingly, the Board dismissed the request for review.

B-44 In the application filed this year, an individual also requested the Board to review its earlier dismissal of an application for revocation of certification. In this case the applicant alleged, and the employer confirmed, that there had been an error in the list of employees submitted to the Board by the employer. Since the Board found that its earlier decision had been based on a simple mistake in the number of employees in the bargaining unit, it rescinded that decision, and directed the taking of a representation vote.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-45 Two applications for extension of time were carried over from the previous year and seven were filed during year under review. One of the two carried over, and four of the seven received during the year sought extensions to present grievances. Two of these were granted, one dismissed and two were in process at year end. The remaining case carried into the year and the three others received during the year requested extensions to refer grievances to adjudication. One of these

was granted by the Board, two were dismissed and one was withdrawn.

COMPLAINTS UNDER SECTION 20 OF THE ACT

B-46 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices", as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or into failure by the employer to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. The Board is also empowered to order remedial action. Complaints in which decisions were issued this year included allegations of: interference by the employer in the administration of a union or in the representation of employees by a union; discrimination or intimidation by the employer against employees exercising rights under the Act; unfair representation by a bargaining agent; failure to implement a decision of an adjudicator; and failure of a representative of management to refer, within prescribed time limits, a grievance to the next level in the grievance process.

B-47 An employee alleged a violation of section 8, complaining that although he had ranked third in a competition, he had not been offered the position when the employees ranked first and second had declined to accept it. In dismissing the complaint, the Board found that a general allegation of discrimination, intimidation, threat or penalty does not come within the scope of section 8 of the Act. In order to do so it would have to relate to membership in an employee organization, or to compelling an employee to become, to refrain from becoming or to cease to be a member of an employee organization or to exercise any other right under the Act. The Board found no allegation or suggestion that the failure to offer the complainant the position had had anything to do with these matters.



ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the Public Service Staff Relations Act provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act, however, for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiating of collective agreements.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may he refer the matter to adjudication under section 91, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as an adjudicator.

C-3 Table 8 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1984 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One category, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances, an employee must have the consent of his bargaining agent. There were 534 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 91 of the Act is defined in paragraph 91(1)(b) as consisting of "grievances arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty". In this case the employee need not have the

consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category there may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are employed in a managerial or confidential capacity. During the year, 367 grievances were referred to adjudication under this paragraph.

C-5 There were also 15 grievances referred under section 98 of the Act. This section provides for disputes which cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They arise when the employer or bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award.

C-6 The number of hearings held this year increased to 352 (involving 356 days) compared with 240 hearings (involving 355 days) in the previous year. This year 944 cases were disposed of, compared to 723 in the year before. The number of references received continued at a very high level (916 compared to 951 last year) so that the 824 cases to be carried into the next year were only marginally fewer than the 852 carried over from the year before. Table 9 shows the numbers of adjudication references brought forward and received from 1984 to 1988.

C-7 The principal parties, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, were informed that the Board intends to continue to increase the number of hearings and reduce the backlog of outstanding adjudication cases. To this end, the parties were advised that, starting in September 1988, a new system of scheduling cases will be implemented. The Board will notify the parties, some three months in advance, of the locations, dates and cases to be heard. It will sit for a number of days at each location, with one case following another until the expiry of the time allotted.

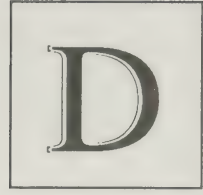
C-8 The Treasury Board, most of the separate employers, and the bargaining agents have their head offices in Ottawa, which is therefore the location for many adjudication hearings. In addition to these hearings in Ottawa, however, it is often desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated; the preference of the parties is always taken into account. During the year, one or more hearings were held in the locations listed below:

Alberta: Calgary; Edmonton; Jasper; Medicine Hat

British Columbia: Mission; Vancouver; Victoria

Manitoba: Brandon; Winnipeg

New Brunswick:	Bathurst; Grand Falls; Moncton
Newfoundland:	Gander; Port aux Basques; St. Anthony; St. John's; Stephenville;
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Digby; Glace Bay; Halifax; Kentville; Liverpool
Ontario:	Fort Frances; Kingston; London; North Bay; Peterborough; Sudbury; Thunder Bay; Toronto; Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown; Summerside
Quebec:	Chicoutimi; Cowansville; Dorval; La Pocatière; Laval; Longueuil; Magog; Mirabel; Montmagny; Montreal; Quebec; Rivière-du-Loup; Saint-Honoré; Sept-Iles; Trois-Rivières
Saskatchewan:	Prince Albert; Regina; Saskatoon
Yukon:	Whitehorse



ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 Arbitration is one of the two options that a bargaining agent may specify for resolving any negotiation impasse or "interest" dispute with the employer. Once specified, that method prevails for that round of negotiations. The bargaining agent may choose to alter the method of dispute resolution before notice to bargain is given for each subsequent round of negotiations.

D-2 As shown in Table 10, during the year under review, the Board had before it 16 such cases, including two carried over from the previous year, affecting a total of 19 bargaining units. Two of this year's requests were withdrawn by the bargaining agent following ratification of a tentative agreement by the parties prior to the arbitration hearing. One of these was filed by the Professional Association of Foreign Service Officers on behalf of the Treasury Board employees in the foreign affairs bargaining unit. The other is discussed in D-6.

D-3 Six arbitral awards were issued; two, early in the year, were with respect to the requests carried over. One of these had been filed by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the employees of the Canadian Security Intelligence Service in the clerical and regulatory, secretarial, stenographic and typing, communications, and office equipment bargaining units. The other case had been filed by the Canadian Air Traffic Control Association for the air traffic control group employees of the Treasury Board.

D-4 A third arbitral award was with respect to a request filed during the year by the Public Service Alliance of Canada on behalf of the technical category employees of the Communications Security Establishment, Department of National Defence.

D-5 Another award was in response to the request of the Public Service Alliance of Canada for the financial administration group employees of the Treasury Board. The fifth award followed the request of the Professional Institute of the Public Service of Canada

for the Treasury Board employees in the meteorology group. The remaining award was issued in respect of an application by Local 175 of the United Food and Commercial Workers Union on behalf of the SNPF employees in the operational category at CFB Borden. This was one of five requests filed during the year which affected employees of the staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces.

D-6 Proceedings were terminated following the ratification of a tentative settlement by Local 1979 of the United Food and Commercial Workers Union on behalf of the SNPF employees in the operational category at CFB Trenton. The request by Local 1400 for the employees in the operational category at CFB Moose Jaw was being processed at year end. The other two requests affecting SNPF employees were filed by the Public Service Alliance of Canada. In one, a hearing was cancelled and arbitration proceedings were held in abeyance pending the outcome of a ratification vote on a settlement affecting the administrative support category at CFB Trenton; in the other request, filed on behalf of the technical category employees at CFB Kingston, a hearing was scheduled for early in the next fiscal year.

D-7 A hearing was also scheduled for the next fiscal year for two requests filed by the Public Service Alliance of Canada for the employees of the Social Sciences and Humanities Research Council in the administrative support and administrative and foreign service categories. Two other requests, also by the Alliance, for the operational and non-operational employees in the administrative support category employed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence, were being processed at year end.

D-8 The remaining application, filed late in the year by the Aircraft Operations Group Association on behalf of the employees of the Treasury Board in the aircraft operations group, was also being processed at the end of the year.

E

CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 Some 11 negotiations were settled without the need for third party intervention in the last year. This is an indication of good faith bargaining for which negotiating teams and their principals on both sides must be congratulated.

E-2 When the original Memorandum of Agreement Governing "Master Agreement" Negotiations was signed between the Treasury Board and the Public Service Alliance in 1985, the parties agreed that the Public Service Staff Relations Act envisages a single collective agreement with one expiry date for each bargaining unit. Accordingly, the parties had made provision for the melding of negotiated terms and conditions of employment at both the tier one (common issues) and the tier two (group specific) bargaining tables for each separate bargaining unit. During the year under review, however, the Alliance withdrew from the original master contract procedure.

E-3 Throughout the year, these parties tried to find a replacement formula. The employer, however, insisted on the continuation of the binding conciliation principle, while the union was adamant that any form of master bargaining must include the right to strike. Agreement on a formula was thus impossible and at the end of the year a renewal Memorandum of Agreement had not been agreed to by the parties.

E-4 In 1985, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Treasury Board also signed a Memorandum of Agreement covering a form of master bargaining. As the parties to this Agreement decided to conduct their negotiations within the scope of the Public Service Staff Relations Act and recognizing the single unit collective agreement principle, the term "multi-unit bargaining" was coined.

E-5 This Memorandum of Agreement was renewed virtually unchanged by the parties in 1987, although the 17 participating bargaining units were not exactly the same as in the previous year.

Unfortunately, little progress was made in direct negotiations and in December 1987 the Institute requested the establishment of a conciliation board. The Treasury Board suggested the appointment of a conciliator, but the Institute objected to this and no appointment was made.

E-6 As the conciliation board procedures were governed by the Act, it was necessary to establish 17 separate conciliation boards, each with its own terms of reference. Each board, comprising the same members, would sit simultaneously for all groups and would consider the representations of the parties on a multi-unit basis for those issues common to two or more units within the total group.

E-7 The determination of the terms of reference and the establishment of the conciliation board(s) would of necessity take some time, and therefore, the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board, exercising the authority vested in him under section 17 of the Act, appointed a conciliator, with whom the parties met on 1 February 1988. The Institute, however, gave notice that it was seeking a writ of prohibition to stop the conciliation proceedings. As conciliation requires the voluntary participation of the parties, the conciliator's appointment was revoked on 2 February 1988.

CONCILIATION

E-8 During the year there were 21 requests for conciliators. Sixteen of these were in respect of disputes affecting separate employers, and involved 20 bargaining units. In some cases, these disputes had arisen out of the negotiation of a first collective agreement. Of the 15 appointments made, 12 were of staff mediators; the case carried over from the previous year also involved a staff mediator.

CONCILIATION BOARDS

E-9 In Table 11, the appointment pending is the board for the multi-unit bargaining between Treasury Board and the Professional Institute. The settlement reached prior to a hearing was between the Staff of the Non-Public Funds, Valcartier Base, and the Public Service Alliance of Canada on behalf of two bargaining units, with the assistance of a conciliator. Of the five remaining requests made this year, two involved separate employers, and two involved Treasury Board as the employer but bargaining agents other than the Alliance and the Institute.

E-10 The case carried over from the previous year was that of the education group. In the previous year, an impasse had been reached in negotiations, and a conciliator appointed, but the parties had still been unable to resolve their differences. The request for a conciliation board was made in December 1986. The decision of the Board on the question of designated employees for the group was challenged by the bargaining agent, as were the terms of reference issued by the Chairperson of the Public Service Staff Relations Board. A conciliation board was eventually established in August 1987 and met with the parties in early September that year.

E-11 With the assistance of the conciliation board, the parties reached a basis of settlement. Subsequently this was rejected by the membership, however, the bargaining agent having advised the members to vote against it. The conciliation board report, which contained a dissent on the crucial matter of teaching hours for language teachers, was followed by legal strike action by segments of the bargaining unit. The employer lodged a complaint with the Board, claiming that the non-ratification of the basis of settlement proved that the bargaining agent had failed to bargain in good faith. At the end of the year, the parties had not reached an agreement, sporadic strike action was continuing and the decision on the complaint had still to be rendered.

E-12 In another case, the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada appeared before a conciliation board on behalf of the auditing group in late November and mid-December 1987. The conciliation board report, dated 21 December 1987, was unique in the experience of the Public Service Staff Relations Board in that the chairman made no recommendation in the matters of wages and duration, although a guideline for settlement was offered to the parties. Each nominee wrote a dissenting opinion on this issue. The recommendations with respect to all other outstanding issues were either unanimous or supported by the majority.

E-13 Subsequently, the parties were unable to reach an agreement and a mediator was appointed and met with the parties in early March. The parties reached a basis of settlement, which, however, the Alliance did not sign before its release to members. At the end of the year, the group was still without a collective agreement and in a legal position to strike.

E-14 The membership of the ship repair group (East) did not ratify the recommendations in a unanimous conciliation board report and at the end of the year this matter remained unresolved.

MEDIATION

E-15 As reported above, although a basis of settlement was reached with the assistance of the mediator, the parties were unable to achieve a new collective agreement on behalf of the auditing group. The education group also remained without a new collective agreement, since the parties were unable to reach a settlement with the assistance of the mediator.

COMPLAINTS

E-16 Altogether some 25 complaints were investigated by the staff during the year. As in the previous year, a number of these arose under Part IV of the Labour Code. A significant number of investigations were carried out in response to informal requests by employees. In many cases, after consultation, such employees are advised to contact their departmental staff relations personnel and/or their union. The parties support this approach and it appears likely that the number of such cases will increase.

EXAMINATIONS

E-17 In February 1988, Mr. Gilbert Groulx was appointed Mediation Officer with the principal responsibility for conducting examinations.

E-18 When an employer requests a managerial or confidential exclusion and the bargaining agent objects, a Mediation Officer attempts to assist the parties in reaching agreement. The parties are to be commended for settling 15 cases with such assistance.

E-19 In the absence of such an agreement, the Mediation Officer is appointed as examiner to report to the Board on the duties of the employees proposed for exclusion. When reaching a decision, the Board relies on this report and presentations from both parties. Three examinations were conducted in the year under review.

E-20 The parties, however, have accorded little priority to reducing the outstanding backlog of objections. Growing concern over this increasing backlog may lead to a review of the Board's procedures.

F

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

F-1 In response to a complaint made pursuant to section 20 of the Act, the Board considered whether persons employed in an acting capacity have the right to file classification grievances and to have them processed. According to the employer's classification grievance procedure, classification grievances would normally be reviewed by a grievance board; however, the employer refused to send to the board grievances filed by persons in acting positions. The complainants claimed that this was a violation of section 8 of the Act.

F-2 The Board decided that there was no distinction under the Act or the Regulations between classification grievances presented by indeterminate employees and those employed on an acting basis. Accordingly, the complainants had the same right as indeterminate employees to be represented by the bargaining agent before the grievance board. The Board concluded that the employer's failure to forward the grievances constituted a violation of subsection 8(1) of the Act. The employer's application to the Federal Court of Appeal for judicial review under section 28 of the Federal Court Act was dismissed. (*A.S. Burke, T. Bruce, G. Poole and the Public Service Alliance of Canada and P. Napoli, K. Sinclair, G. Cox and P. Bednarek*, Board file 161-2-372, Court file No. A-548-87).

F-3 The Board is generally reluctant to fragment an existing bargaining unit unless the applicant can show compelling reasons why it should do so. Nevertheless, it granted two such applications this year. In *Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board* (Board file 142-2-274), the Board considered an application for certification by employees of the patent examination sub-group of the scientific regulation group. Though the Board did not accept the applicant's argument that there was no community of interest between the two sub-groups, it did find that the two had been unable to bargain harmoniously together for 20 years. For this reason,

the Board granted the application for sub-group certification. In *Federal Government Dockyard Chargehands Association and Treasury Board and Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East* (Board file 146-2-278), the applicant chargehands were able to show that they lacked community of interest with the tradesmen they supervised. The Board therefore certified the applicant as bargaining agent for a unit consisting of the chargehands.

F-4 Under the Occupational Health and Safety Provisions of Part IV of the Canada Labour Code, an employee who disputes a safety officer's report that a danger does not exist in the workplace may refer the report to the Board. In *J. Walton and Treasury Board (Correctional Service Canada)* (Board file 165-2-21), a correctional officer claimed that working with inmates suspected of suffering from Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) or Hepatitis B posed a danger to him in accordance with the provisions of the Code. He asked the Board to direct the employer to take measures to protect correctional officers from contracting these diseases.

F-5 The Board heard evidence which revealed that in the course of his work a correctional officer might be bitten or spat upon by an inmate or have an inmate's slop-bucket thrown at him. Expert medical evidence established that transmission of the AIDS virus was unlikely in such circumstances. The Board therefore decided that there was no reasonable expectation that a correctional officer would thus develop AIDS and that there was no "danger" to him within the meaning of the Code. Medical evidence also established, however, that Hepatitis B could be transmitted in this way and that the incidence of Hepatitis B is significantly greater in the prison population than in the general population. The Board was thus satisfied that a "danger" did exist with respect to Hepatitis B.

F-6 The Board went on to decide that, while a correctional officer's work is inherently more dangerous than some other kinds of work, not all risks to his health are part of his job. The risk of contracting Hepatitis B could not be viewed as a normal condition of a correctional officer's employment. Accordingly, the Board ordered the employer to provide Hepatitis B vaccination for all employees who wished to receive this protection.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 The wording of paragraph 91(1)(b) of the Act allows Board adjudication of employer disciplinary actions which fall into one of three categories: suspension, discharge, or financial penalty. The employer action must be disciplinary in substance and must be recognizably in one of these categories. Determining whether disciplinary suspension or discharge has occurred is generally a fairly straightforward task. Determining financial penalty, however, is less simple, since disbursement must occur and must be coerced.

G-2 In *St-Onge* (Board file 166-2-16481), the grievor was faced with an unsolicited transfer to another city when the employer found him to be unsatisfactory as the administrator of a district office. The transfer was initially treated as temporary by the employer, so that the employee could claim reimbursement of relocation expenses. Subsequently, the transfer became permanent, so that the grievor was no longer entitled to these benefits. Since the employee refused to relocate his family, he incurred extra travel and residence expenses. He claimed that these expenses were forced on him by the transfer and thereby constituted a financial penalty.

G-3 There was no doubt in the adjudicator's mind that the transfer of the employee constituted disciplinary action, although this was not clearly expressed in the relevant correspondence. This finding was not sufficient, however, to give the adjudicator jurisdiction to hear and decide the grievance since the "financial penalty" aspect had not been determined. The adjudicator applied the Board's criterion established in previous decisions: a "financial penalty" must involve at least the requirement to pay a sum of money as a punishment for a disciplinary breach; that is, punishment must be in the form of a fine. The employer had not imposed a fine in this instance; the grievor had decided of his own volition to keep his residence and maintain his

family where he had previously worked and to return there at weekends, even several months after his effective transfer. Thus no financial penalty was established and the adjudicator was prevented from hearing the grievance, for lack of jurisdiction.

G-4 The question of the adjudicator's jurisdiction arose also in *Anonsen* (Board file 166-2-17193). The grievor had worked for several years as a commercial pilot. While so employed, he had enjoyed the status of Company Check Pilot with responsibility for carrying out periodic pilot proficiency checks on behalf of Transport Canada in accordance with the regulations pursuant to the Aeronautics Act. In this capacity, the grievor had conducted three pilot proficiency checks when his authority to do so had lapsed. He had also carried out a check which did not meet the standards required by the regulations. Officials at Transport Canada became aware of these deficiencies and reprimanded the grievor, but did not revoke his status as a Company Check Pilot. Subsequently, these same officials hired the grievor as a Transport Canada air carrier inspector, with the appointment being subject to a 12-month probationary period. When the grievor's pre-employment malfeasance came to the attention of more senior management at Transport Canada, they decided to reject him on probation on the ground that he was not suitable for employment as an air carrier inspector.

G-5 The grievor alleged that this was not a proper rejection on probation but rather a disciplinary discharge. Therefore he submitted that the adjudicator had the necessary jurisdiction to determine whether it was justified. The adjudicator held that termination of employment for pre-employment acts of misconduct can indeed be regarded as disciplinary action. He also found that a valid cause for rejection on probation ought to be something which arises within and not before the probationary period, provided that the probationary employee had not sought to conceal the damaging information from the employer at the time of hiring. In this case, the employee's earlier malfeasance had been fully known to the employer at the time of hiring. For all these reasons, the adjudicator upheld the grievance. However, in view of the bad feeling which had developed between senior management and the grievor, the adjudicator ordered that he receive six months' salary as damages for loss of employment, in lieu of reinstatement.

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-6 An interesting question of evidence arose in *Lau* (Board file 166-2-15388). The grievor, a tax auditor with the Department of National Revenue, Taxation, was discharged for allegedly filing false income tax returns. Prior to the hearing, the grievor raised the preliminary objection that she believed the employer would attempt to adduce evidence relating to her income tax returns, contrary to the provisions of the Income Tax Act. At the hearing, the adjudicator, on the joint request of the parties, adjourned the proceedings to enable them to resolve this issue.* Subsequently, the grievor initiated an action in the Federal Court, Trial Division, for a declaration on the effect of the relevant provisions of the Income Tax Act. She also sought a writ of prohibition against the Public Service Staff Relations Board. Madam Justice Reed dismissed the defendant's motion to strike out the statement of claim and the grievor's motion for a writ of prohibition: *Monica Lau v. The Queen in right of Canada as represented by the Minister of National Revenue; Monica Lau v. Public Service Staff Relations Board and Treasury Board* [1987] 3 F.C. 61. She expressed the opinion that material submitted in relation to an income tax return cannot be used for any other purpose. The Federal Court of Appeal affirmed the disposition of the motions by Madam Justice Reed and referred with approval to her comment: *Her Majesty the Queen in right of Canada as represented by the Minister of National Revenue v. Monica Lau* (1987) 8 N.R. 261.

G-7 When the hearing resumed before the adjudicator, the employer sought to adduce evidence of the grievor's conviction of certain offences under the Income Tax Act to prove its allegations against her. The grievor objected on the ground that the employer was limited to proving the matters alleged against her in the letter of discharge. She argued that the employer should not be allowed so to alter the grounds for discharge. The adjudicator found that an employer need not always be held strictly to the grounds upon which it has acted against an employee, as in this case, where there were facts unknown to the employer at the time the discipline was imposed. The employer had not known at the time of the grievor's discharge that she would plead guilty to offences under the Income Tax Act that were based on her conduct leading to her discharge. Accordingly, the adjudicator

* See Nineteenth Annual Report, paragraph G-12.

found that the evidence relating to the criminal charges and their disposition was relevant and admissible and dismissed Mrs. Lau's grievance.

G-8 In adjudication cases involving disciplinary action, the onus of proof rests initially with the employer; as in other jurisdictions, this onus will be primarily met by direct evidence. While indirect or hearsay evidence may be admitted, proof of physical or personal acts must be made directly, at least on a *prima facie* basis; this would effectively transfer the onus to the opposing party to defend or rebut.

G-9 In *Gaudreau* (Board file 166-2-17074), a 40-day suspension had been imposed on an employee in a management position for having sexually harassed a subordinate over a period of two years. While admitting that a sexual relationship had existed between himself and the female subordinate, the grievor denied categorically ever having harassed her. He maintained that she had been consenting at all times and had never given any indication to the contrary. According to the grievor, in the case of sexual relations between two consenting adults, there cannot be sexual harassment unless one party uses force or promises to obtain sexual favours from the other party.

G-10 In determining the onus to be met, the adjudicator adhered to the view that "because of the complexity of human behaviour, it is difficult to pinpoint what exact behaviour will be perceived as harassment by any particular individual". She endorsed the general definition of sexual harassment as occurring when a person is disadvantaged in the workplace as a result of receiving differential treatment because of his or her sex. The adjudicator accepted that whether the advances are unsolicited or unwelcomed should be objectively decided, according to the reasonable and usual limits of social interaction in the specific circumstances. She went on to determine that the employer would have to prove that the victim had been forced to consent to the affair or had agreed to it for fear of losing her job or because of promises of permanent employment.

G-11 The subordinate employee failed to appear at the hearing and thus, the only evidence provided to the adjudicator were her original written complaint and her statements during the preceding investigation. This evidence was all hearsay, according to the adjudicator. While she believed that the work atmosphere of the two protagonists was intolerable and that the subordinate employee could be considered the perfect target, the adjudicator could not find that

there had been sexual harassment. She recognized that the subordinate had serious personal problems, was under stress and was a term employee whose contract was renewable every 30 days. Even more, as she was on probation, the director would not be called upon to justify a decision not to renew her term. However, a finding of sexual harassment could be arrived at only if the employer produced concrete evidence, in the form of direct testimony by the complaining subordinate. Since that had not been provided, a finding of sexual harassment could not be reached and the grievance was upheld.

DISCIPLINARY ACTION

G-12 Discipline in the workplace often involves the use of such terms as "charge", "offence", "repeat offender", which suggest a link with other fields of law. While similarities may exist, it may not be desirable to stress this. In *Claude* (Board files 166-2-16110 and 17182 to 17184), a series of acts of misconduct by an employee, including excessive friendliness with inmates of a penitentiary where she was employed, had resulted in the imposition of various penalties including "concurrent" suspensions prior to discharge. While the guilt of the employee was not in doubt for two practically simultaneous and similar acts of misconduct, the adjudicator felt it was necessary to consider the appropriateness of imposing "concurrent" suspensions. He pointed out that the behaviour related to civil law and that it would not be advisable, where disciplinary action is involved, to apply principles like that of "concurrent" sentences that derive from the Criminal Code. Under criminal law, concurrent and not consecutive sentences are imposed where there is one continuous criminal act or a single criminal enterprise. However, the adjudicator felt that imposing "concurrent" disciplinary measures would wrongly equate the employee's conduct with that of a criminal. The employer must decide whether disciplinary action is warranted; if it decides it is, it has merely to determine and impose the commensurate disciplinary measure. There will then be no doubt that the employee is paying the penalty warranted by his misconduct. In the instant case, the adjudicator concluded that there was no continuity between the two offences and that therefore there had been no ground to resort to concurrent penalties. One suspension was therefore rescinded.

G-13 The grievor in *Quigley* (Board file 166-2-16866) was discharged for disclosing departmental information to a third party without due authority. The evidence established that the grievor, an immigration officer, had had reservations about the implementation of

a new administrative review program for refugee claimants. Fearing that criminals were being invited to apply for refugee status, which, in his opinion, would endanger the general public, the grievor had raised this issue in a memorandum to his supervisor. However, without waiting for a reply, he had also conveyed his concerns to a Member of Parliament who was a member of the House of Commons Standing Committee on Labour, Employment and Immigration. The Member of Parliament had made these concerns public and the resulting reports in the press had been a source of serious embarrassment to both the Minister and the department.

G-14 The adjudicator found that the grievor's concerns about the implementation of the new administrative review program for refugee claimants were not entirely unjustified and were shared by other employees. However, the grievor should have realized that criminals would have been denied the status of refugees under the legislation in force. He had shown a serious lack of judgment in not waiting for a reply from his supervisor before going to the Member of Parliament. Nonetheless, the adjudicator was satisfied that even so the grievor had not impaired his effectiveness as a public servant and reduced the grievor's discharge to a suspension of approximately nine months without pay or other benefits.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-15 Nowadays, in addition to various provisions dealing with specific types of leave, paid or unpaid, discretionary or otherwise, most collective agreements include a general or "catch-all" clause to cover non-defined situations requiring employees to be absent from work. These provisions normally leave the granting of paid leave to the discretion of the employer where the circumstances leading to the leave request are determined to be not attributable to the employee. It is not the case, however, that, where all else has failed, an employee can fall back on these "leave for other reasons" provisions to obtain paid leave. Where the real reason for the requested leave clearly falls within one of the defined categories in the collective agreement, the outcome will depend on the terms of the specific clause.

G-16 A case in point was *Nandy* (Board file 166-2-15728). An employee's initial request for bereavement leave was denied on the basis that her husband's niece, who had been aboard the Air India plane which crashed off the coast of Ireland in June 1985, did not fall

within the definition of "immediate family" found in the collective agreement. The grievor then resorted to the "leave for other reasons" clause to try and secure paid leave. The adjudicator found that the essential reason for the employee's absence had been her bereavement caused by the death of a relative rather than the crash of the jetliner. The adjudicator applied the purpose of bereavement leave as defined in case law: to provide an employee with time off without loss of pay to gather together with relatives at a time of personal tragedy for mutual comfort, to assist in making arrangements for the funeral of the deceased and for the immediate and after care of the survivors. Pointing out that these were precisely the purposes of the employee's absence, the adjudicator concluded that the bereavement leave clause could not be applied in that instance, since the relationship did not come within the description of "immediate family" in the relevant clause. The wording of the clause implied the exclusion from entitlement to leave with pay of those attending the funerals of more remote family members than those it specified. The specific wording of the bereavement leave clause should supersede the more general wording of the "catch-all" clause, which could not have been intended to duplicate coverage provided for elsewhere in the collective agreement.

G-17 The collective agreement in *Lefebvre* (Board files 166-2-16101 and 16490), provided for three ways of obtaining vacation leave. These differed mainly in the length of notice to be given by employees, ranging from a set date for vacations of at least two consecutive weeks to two days for other vacation days and shorter notice for vacation sought "for good and sufficient reason". The agreement made the granting of all such leave subject to operational requirements. In the instant case, the employer had denied the grievor's request for leave, although this had satisfied the advance notice requirements of the agreement. The employer had, however, granted leave to another employee under the shorter advance notice and "good and sufficient reasons" provisions of the same agreement. In its denial of the grievor's request, the employer had invoked operational requirements, stating that the employee's absence would make it impossible to maintain the proper inmate-officer ratio required at all times.

G-18 The evidence showed that in its forecasts of operational requirements, the employer had not taken into account the agreement's provision that leave could be requested in one of the three ways. Stating that one must assume that the parties intended what is

stipulated in a clause and that every clause has a purpose and an application, the adjudicator reaffirmed the principle governing the interpretation of statutes and contracts: clear terms must be literally applied. Thus, he accepted the meaning of "operational requirements" to be that developed at case law: the expression refers to the nature of the work to be done and not the bookkeeping and expense analysis performed at headquarters. Consequently, the employer cannot cite staffing inadequacies to avoid satisfying an otherwise legitimate requirement of the collective agreement, such as granting leave. Since the collective agreement required that leave could be granted in three different ways, the employer must organize its operation so as to make possible the literal application of the clear provisions of the agreement.

G-19 The grievor, the father of new-born twins, applied for maternity leave with pay: *Douglas* (Board file 166-2-16351). The employer denied his application on the basis that under the relevant provisions of the collective agreement this benefit was available only to "an employee who becomes pregnant", that is, a female employee. The grievor, who was ultimately granted unpaid paternity leave, alleged that the provisions of the collective agreement violated subsection 15(1) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* in that they discriminated against male employees. Therefore, he argued, by virtue of subsection 52(1) of the Constitution Act, 1982, those provisions were of no force or effect to the extent that they were discriminatory. The adjudicator reviewed the arbitral jurisprudence on this issue in the private sector where arbitrators have found that a collective agreement between a Crown agency and a union is not law within the meaning of subsection 52(1) of the Constitution Act, 1982 and that the intent of subsection 32(1) of the Charter was to limit the right of government to impose terms and conditions on the citizens of Canada and not to restrict the terms of the contracts entered into by such citizens.

G-20 The adjudicator endorsed this approach and concluded that, if the Charter does not apply to a collective agreement between a Crown agency and a union, then neither does it apply to a collective agreement between the Treasury Board of Canada, as employer, and a union representing a group of employees. He expressed the opinion that, if the Charter had been intended to apply to a contract entered into by the Government of Canada acting not as lawgiver but as employer, it would have made this clear. The application of the Charter is limited to the activities of government as government, that

is to the government as enactor or administrator of law rather than as subject of law. For all these reasons, the adjudicator denied the grievance.

G-21 The grievor in *Supple* (Board file 166-2-16237) was employed in a bargaining unit whose collective agreement specified that employees must work forty hours per week. He was subsequently appointed on an acting basis to a higher position in another bargaining unit, whose collective agreement specified that employees were required to work thirty-seven and one-half hours per week. The first collective agreement stated that an employee required to perform the duties of a higher classification level on an acting basis, would be paid acting pay "as if he had been appointed to that higher classification level".

G-22 The grievor claimed that the employer had failed to abide by this provision of the collective agreement. Even though the employer paid him the higher rate of pay, it still required him to work forty hours per week to earn it. The adjudicator upheld the grievance on the basis that, where the collective agreement specifies that an employee must be paid as if he had been appointed to the higher classification level, he must also be required to work the same number of hours as other employees at that level. The adjudicator found that the grievor was entitled to compensation at overtime rates for any hours worked in excess of that number.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-23 Section 98 of the Act authorizes the employer or a bargaining agent to enforce an obligation alleged to arise out of the collective agreement by referring the matter to the Board for determination. In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* (Board file 169-2-428) a provision of the collective agreement required the employer to make reasonable space on bulletin boards available to the union for posting of official union notices. However, the posting of such material required the prior approval of the employer. A second provision required the employer to make specific locations available to the union for the placement of union literature. The president of the union local placed copies of the local's newspaper at the location usually reserved for the union's newspaper. The manager of the office removed the local's newspaper, alleging that it contained falsehoods and questioned his integrity. He returned the newspaper to the president of the union local when requested to do so.

G-24 The bargaining agent maintained that in so acting the manager had violated the second provision of the collective agreement referred to above; it claimed this provision must be read separately from the first provision. The Board, however, found that the second provision must be read in light of the first. Accordingly, before the bargaining agent could place union literature at the reserved location in the workplace, that literature must have received the approval of the employer. The newspaper in question contained an objectively offensive article. Therefore the manager's decision to withhold his approval of its posting in the workplace was not arbitrary and was done in good faith. For these reasons, the Board dismissed the reference.



SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

JURISDICTION OF THE BOARD TO DEAL WITH PROPOSALS

H-1 In the following instances where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board, holding that it did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal, sustained the objection.

- *A proposal requiring the employer to implement a dental plan (Public Service Alliance of Canada and Canadian Security Intelligence Service - Administrative Support Groups, Board file 185-20-311)*
- *A proposal that a Letter of Understanding which restricted the employer's right to assign functions between groups be deleted (Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board - Air Traffic Control Group, Board file 185-2-312)*
- *A proposal concerning assignment between an acting position and a substantive position (ibid.)*
- *A proposal concerning notice of technological change and retraining (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence - Technical Category, Board file 185-13-313)*
- *A proposal concerning provision of safety-related items (ibid.)*
- *A proposal that the employer reduce the workforce through attrition in order to increase job security (Public Service Alliance of Canada and Treasury Board - Financial*

Administration Group, Administrative and Foreign Service Category, Board file 185-2-316)

- *A proposal restraining the employer from altering the classification system except with the consent of the bargaining agent (ibid.)*
- *A proposal that free parking be provided by the employer (Professional Institute of the Public Service of Canada and Treasury Board - Meteorology Group, Scientific and Professional Category, Board file 185-2-317)*

H-2 In the following instances, where proposals were made by one party and objected to by the other, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

- *A proposal concerning the administration of shift schedules, including employee shift exchanges (Canadian Air Traffic Control Association and Treasury Board - Air Traffic Control Group, Board file 185-2-312)*
- *A proposal that an employee improperly denied lieu leave be compensated (ibid.)*
- *A proposal concerning the earning and improper denial of vacation leave (ibid.)*
- *A proposal concerning the allocation of acting pay assignments (Public Service Alliance of Canada and Communications Security Establishment, Department of National Defence - Technical Category, Board file 185-13-313)*

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 77 of the Public Service Staff Relations Act provides that, where the parties have bargained collectively in good faith but have not been able to reach agreement on any term or condition of employment, either party may request the Chairman to establish a conciliation board for the investigation and conciliation of the dispute. Pursuant to section 83, upon its establishment the Chairman is required to deliver to the conciliation board a statement setting forth the matters on which it shall report its finding and recommendations. There are certain restrictions on matters which a conciliation board can consider. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)* applies, with such alterations as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board. Furthermore, pursuant to subsection 86(3) no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. If either of the parties objects to the referral of any matter to the conciliation board, the Chairman is required to determine whether or not that matter

* Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any term or condition of employment,

- (a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
- (b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

comes within one of the prohibitions set out in the Act. If he determines that it does, the Chairman will not refer it to the conciliation board.

JOB SECURITY

I-2 Job security is a subject of considerable concern to employees in the federal Public Service. In light of the prohibitions contained in the Act, however, bargaining agents have had little success in attempting to refer proposals relating to this matter to a conciliation board. The bargaining agent in the *Education Group Terms of Reference* (Conciliation Board file 190-2-154) adopted an innovative approach in an attempt to circumvent this problem. A proposal that there would be no lay-off of employees during the term of the collective agreement would clearly have violated the prohibitions in paragraph 56(2)(b) and subsection 86(3) of the Act. Instead, the bargaining agent submitted a proposal specifying that for the purpose of section 29 of the Public Service Employment Act the employer agreed that the services of all employees within the bargaining unit would be required.

I-3 According to the bargaining agent, section 29 of the Public Service Employment Act vests in the deputy head the substantive right to lay off an employee whose services are no longer required because of lack of work or the discontinuance of a function. Therefore, before the deputy head can lay off an employee under section 29 of the Public Service Employment Act, that condition precedent must be met. Paragraph 7(1)(a) of the Financial Administration Act, on the other hand, vests in the Treasury Board the authority to determine the manpower requirements of the public service. Therefore, it is Treasury Board, the employer, which establishes the condition precedent. Accordingly, the proposal would prohibit the employer from making any determination on manpower requirements in the public service which would result in lack of work or the discontinuance of a function for employees in the bargaining unit. This proposal, the bargaining agent submitted, would require no amendment to the Public Service Employment Act and, therefore, its referral to the conciliation board is not prohibited by subsection 56(2) of the Public Service Staff Relations Act.

I-4 The Chairperson did not refer the disputed proposal to the conciliation board. He concluded that, even if there were merit to the submissions of the bargaining agent, the proposal clearly related to the

standards, procedures or processes governing the lay-off of employees and was therefore contrary to subsection 86(3) of the Public Service Staff Relations Act. This decision was upheld by Madam Justice Reed in the Federal Court, Trial Division, on an application under section 18 of the Federal Court Act. She concluded that the disputed proposal interfered with the right to lay off employees granted to the deputy head by section 29 of the Public Service Employment Act and therefore violated paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act: *Public Service Alliance of Canada and Ian Deans et al* (Court file T-1839-87). An appeal of this decision by the Public Service Alliance of Canada is pending: Court file A-696-87.

SCOPE OF SECTION 7 OF THE ACT

I-5 Section 7 of the Act specifies that nothing therein shall be construed to affect the right or authority of the employer to determine the organization of the Public Service and to assign duties to and classify positions therein. This has been interpreted by successive Chairmen of the Board as meaning that no recommendation in a report of a conciliation board can deal with a matter which encroaches on the rights reserved to the employer thereunder. This issue arose once more in the *Education Group Terms of Reference (supra)*. The bargaining agent had submitted several proposals which it wished to have referred to the conciliation board. The employer objected to their referral, solely on the ground that they violated section 7 of the Act.

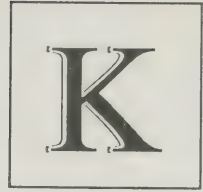
I-6 In making his determination, the Chairperson considered two recent decisions of the Federal Court of Appeal. In the first of these decisions, Mr. Justice Marceau, on behalf of the Court, stated that such proposals can be made legitimate subjects of bargaining in that the employer can voluntarily agree to forgo the rights reserved to it under section 7: *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1986) 72 N.R. 241. This opinion was reiterated by the Court in *Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board)* (1987) 76 N.R. 229. The Chairperson concluded that there is no reason in law why such proposals cannot be referred to a conciliation board as it has only the authority to make recommendations, which are binding on neither party. Accordingly he referred all the disputed proposals to the conciliation board.

J

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 In his decision on a grievance relating to disciplinary action resulting in discharge the adjudicator found that the discharge was not justified. However, the adjudicator concluded that, in the circumstances, the grievor should not be reinstated and opted to award him instead monetary compensation in the amount of five months' salary. The grievor filed an application under section 28 of the Federal Court Act to have the decision reviewed and set aside. In dismissing the application, the Federal Court of Appeal concluded that the awarding of monetary compensation in lieu of reinstatement was within the adjudicator's authority to fashion an appropriate remedy. The Court stated that under the provisions of the Public Service Staff Relations Act the adjudicator was not required to decide the validity of the grievor's discharge, but only whether, given the circumstances of the case, the discharge was warranted. Upon concluding that discharge was not warranted, the adjudicator had the authority to make the remedial orders that he felt would be appropriate in the circumstances. (*Gérald Champagne and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces*, Court file A-198-87, unreported to date).

J-2 In providing the terms of reference for the conciliation board established in the education group bargaining unit (Board file 190-2-154) the Chairperson declined to include a proposal dealing with job security. A motion for a writ of *certiorari* to quash the ruling and for an order of *mandamus* directing the inclusion of the proposal was dismissed by the Federal Court, Trial Division. In upholding the decision not to refer the proposal, the Court concluded that the disputed proposal interfered with the right to lay off employees granted to a deputy head by section 29 of the Public Service Employment Act; it therefore violated paragraph 56(2)(b) of the Public Service Staff Relations Act: *Public Service Alliance of Canada and Ian Deans et al* (Court file T-1839-87). See also paragraphs I-2 to I-3 of Significant Principles Established in Terms of Reference to Conciliation Boards.



PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART IV OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 85

K-1 This year there were 19 referrals to the Board of decisions of safety officers under subsection 86(5) of Part IV of the Canada Labour Code, and two such cases carried into the year.

K-2 One case brought forward alleged harassment of an employee by a supervisor. The Board held that, on the evidence adduced at the hearing, it was not prepared to find that the conflict between the employee and his supervisor was the cause of the employee's health problems. Following a hearing in the other case brought into the year, the Board confirmed the decision of a safety officer that the employer's procedure for the inflation of weather balloons was not a danger to the employee concerned.

K-3 After hearings on the 19 references received this year, the Board confirmed the decisions of safety officers that the following employees were not entitled to refuse to work, since no dangerous conditions existed:

- operators of equipment used in highway maintenance who had alleged that weather conditions constituted a danger to them;
- a correctional officer who had alleged that the removal of certain guards from outposts during the inmates' afternoon exercise period constituted a danger to him;
- three correctional officers who had alleged that lower-ranking officers filling the positions of officers in charge constituted a danger to them;
- a heavy duty mechanic who had alleged that noxious gases in a garage caused him to become ill and were a danger to him;

- a correctional officer who had alleged that certain work with inmates constituted a danger to him;
- two correctional officers who had each alleged that being alone guarding inmates in hospital constituted a danger;
- an employee who had alleged that chemicals to which he was exposed in the operation of certain machinery created a danger for him.

K-4 In one case, a correctional officer assigned to work in the penitentiary hospital refused to open three inmates' isolation cells because the occupants were suspected of suffering from Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) or Hepatitis B. In its decision following a hearing, the Board found that for the purposes of Part IV of the Code there had been no danger of AIDS being transmitted to the correctional officer. The Board also directed the employer to arrange for all correctional officers at Kingston Penitentiary to be counselled on the danger of contracting Hepatitis B and the protection afforded by vaccination. It directed the employer to arrange for such vaccination for all employees who desired it.

K-5 In four other cases referred to the Board, three Customs and Excise Inspectors refused to work, one of them on two separate occasions, alleging dangerous traffic conditions at the Ambassador Bridge in Windsor, Ontario. The employee who had twice refused to work withdrew one of his references; the remaining three were consolidated, since the issues related to the same workplace. Following a hearing, the Board found that a dangerous condition did exist in the workplace; accordingly the decisions of the Safety Officer were not confirmed and the Board ordered the employer to undertake corrective measures within 90 days.

K-6 Two other references to the Board concerning traffic problems at the Ambassador Bridge at Windsor were withdrawn at the start of the hearing. A reference with respect to alleged dangerous levels of noise at the workplace was withdrawn before the hearing.

K-7 In one other reference, a correctional officer alleged that working in the library of a penitentiary at the weekend with a librarian who was not trained as a security officer was dangerous. The case was heard and a decision was pending at year end.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 90

K-8 There were 13 complaints pursuant to section 90 of the Canada Labour Code, Part IV, filed with the Board during the year and 15 carried over from the year before. Thirteen of these 15 cases were being held in abeyance at year end at the request of the Public Service Alliance of Canada, representing the employees.

K-9 One of the other cases held over from the previous year had been submitted by the Alliance on behalf of an employee in the correctional service. He alleged that the employer had imposed a financial penalty on him because he had refused to assume duties which he perceived to be a danger to him. The Board dismissed the complaint, finding that there was no reasonable cause for it. The remaining case carried into the year concerned alleged improper action by a captain of a ship. It was withdrawn at the hearing by counsel for the complainant.

K-10 One of the 13 complaints received this year was withdrawn and two were dismissed following hearings. In one of those two cases, the Board member found that the Board is not entitled to give latitude to a complainant who has not acted within the time limits set out under the statute. In the other dismissal, the Board held that the complainant had failed to prove that the employer had imposed disciplinary action on him as a result of his refusal to work because of a perceived danger.

K-11 Five complainants alleged that the employer had threatened them with disciplinary action because they had invoked their right to refuse to work pursuant to the provisions of the Canada Labour Code. One of the complaints was rejected when the complainant was neither present nor represented at the hearing. The evidence adduced at the hearing into the remaining four complaints was that the complainants had moved to a worksite where the building was not ready to be occupied. The quarters were cramped; there was a strong smell of paint and varnish; it was hot; the ventilation system was faulty, and dust was everywhere. The complainants had become ill and refused to return to the building. They were ordered to return and threatened with disciplinary action should they fail to do so. The Board found that it was satisfied that the complainants had reasonable cause to believe that the condition in their workplace constituted a danger to them. As their complaints met the requirements of the Code, the complaints were allowed, and the respondents were deemed to have contravened the provisions of the Code.

K-12 In another complaint, an employee had been suspended after refusing to work, in accordance with the provisions of the Code. Though shortly thereafter the employer had rescinded the suspension and apologized to the employee, the Board found that the employer had nevertheless contravened the Code. It directed the employer to remove from the complainant's files all reference to the imposition of discipline.

K-13 In two complaints, an employee alleged that her employer had threatened her with disciplinary action because she invoked her right to refuse to work in accordance with the provisions of the Code. Both complaints were subsequently withdrawn.

K-14 A customs and excise officer had alleged that traffic conditions at the Ambassador Bridge at Windsor were a danger to him. Even though his refusal to work had been in accordance with the provisions of the Code, he had been disciplined by his employer. The case was heard late in the year and a decision was pending at year end.

K-15 One other complaint was made by three employees who alleged that they had been harassed, demoted and refused privileges by their employer because they had exercised their right under the Code to refuse to work. This complaint was in process at year end.



PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

L-1 The primary mandate of the Bureau is to obtain information on rates of pay, conditions of employment and related issues both inside and outside the Public Service. The data collected are used mainly by the parties to bargaining in the collective bargaining process (including conciliation and binding arbitration), by the employer for the non-represented and excluded groups, and by the National Joint Council.

L-2 Most information is obtained from personal interviews with compensation specialists in Canadian industry and government, with the cooperation of over 1,000 outside organizations across the country, representing all regions and industries. Over the last year, with affordable technology readily available to even the smallest firms, the Bureau has witnessed a trend towards the use of this medium as the prime means of data entry by survey participants. The emergence of this trend is viewed positively by the Bureau because it enhances the capability of responding organizations to provide data, thereby ensuring the Bureau's continued production of high quality information within short periods of time.

L-3 Each year, the Bureau publishes a large number of reports on salaries, benefits and conditions for all categories of employment in industry where jobs are comparable with those in the Public Service. Organizations which respond to Bureau surveys receive these reports, and can request compensation data in the form of computer tabulations customized to meet their individual requirements.

L-4 During 1987-88 the Bureau initiated a plan of action to respond to the recommendations emanating from the Bureau of Management Consulting (BMC) review of the Pay Research Bureau. The first part of this plan called for the implementation of all recommendations related to internal administrative matters. At the end of this year all such recommendations had been addressed. The second part of the

plan was to deal, in conjunction with the parties to bargaining, with those recommendations related to operational matters. The parties had the opportunity to contribute to the plan and to raise any other matter that they felt should be discussed. As a result, a technical sub-committee meeting will be held later in the upcoming year to discuss all outstanding issues.

L-5 Reacting to program changes brought about as a result of recommendations made by the Ministerial Task Force on Citizenship, Immigration and Labour, the Bureau during the 1987-88 fiscal year implemented a new organization structure. Throughout this period, internal sub-systems also underwent review, in order to ensure that previous standards of effectiveness and efficiency for production and delivery would be maintained or improved.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO BARGAINING

L-6 The parties to bargaining make their information needs known to the Bureau at meetings of the Advisory Committee on Pay Research (ACPR). This year, three meetings were held, presided over by the Chairperson of the PSSRB and attended by the Executive Director of the Bureau and his senior managers, as well as by representatives of the certified bargaining agents, the Treasury Board and the separate employers. The representatives provided valuable comments on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and technical and operating policies.

L-7 In the course of the past year, the Bureau received two requests for new survey information in support of the consultative process between the employer, employee organizations and certified bargaining agents. The first was a request from the National Joint Council, asking for information on policies and practices of organizations outside the federal government on the cleaning of uniforms. A total of 35 organizations with uniformed personnel participated in this survey. The second request related to the provision of safety boots; information on this benefit is being collected as part of the Bureau's regular Benefit Survey Program. In addition, in August 1987, the Bureau also published the findings of a pilot study on Ship Repair, Selected Classes.

L-8 Meetings with the parties to bargaining on the development of a survey for selected general labour and trades and general services occupations continued throughout the year. These discussions dealt

with appropriate survey methodology and criteria for sample development for the proposed Maintenance, Trades and Services Survey. Further consultations with the parties are required before decisions can be made on the future of this survey. The Bureau also discussed with the parties the general sample criteria used in survey development. To date several meetings have been held and it is anticipated that these discussions will continue into the next fiscal year.

L-9 In keeping with a review of federal government job classification standards currently being conducted by the Treasury Board Secretariat, the Pay Research Bureau undertook several internal reviews of its occupational class survey specifications. Although most resulted in minor modifications to the current survey specifications, significant changes in the classification standard covering the financial administration group necessitated a full study of the relevant survey specifications. Implementation of the findings of this study is expected prior to the publication of the 1989 spring survey results.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO BARGAINING

L-10 During the year, the Pay Research Bureau published rates of pay information for approximately 400 occupational class levels. Information on slightly more than half of these is stored in the Bureau's automated compensation data system (AUTOCODS), from which advance information can be made available as early as the month following the survey.

L-11 Table 12 shows the classes in the automated compensation survey program and the type of information collected on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS-I and AUTOCODS-II, are released twice a year, as of 1 March and 15 August. Reports for other classes are published on one or the other of these two dates. In addition, the annual report presenting data on a variety of occupational classes in the health sector was issued in the fall, with an effective date of 15 August. The parties also received two updates of salary ranges and related data for the agriculture, biological sciences, forestry and veterinary medicine classes in provincial governments. A similar update was provided for correctional officers.

L-12 The Bureau published a special report as a supplement to its regular biennial benefits survey conducted in 1986. This special report provided incidence and characteristics information on selected volatile benefits and working conditions including: overtime compensation, paid holidays, paid vacations, shift work compensation, hours of work, dental care plans and severance pay and retirement allowances. In the autumn, the Bureau also distributed its report "Benefits and Working Conditions in the Public Service of Canada, October 1, 1987".

L-13 The Bureau conducted approximately 175 visits to industrial organizations and provincial and municipal governments for its biennial survey of benefits and working conditions, effective 1 January 1988. Detailed information was collected on the incidence and characteristics for 34 benefits and working conditions. Table 13 shows the benefits and working conditions surveyed and the type of information published. Concurrently, employing the same sample as for the main benefits survey, the Bureau conducted its third survey on occupational health and safety. At the end of the year, data were being edited and the reports were expected to be issued in August 1988.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

L-14 Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat. This year's program included surveys of rates of pay for elementary and secondary school teachers, provincial and municipal police officers, and college and university students in cooperative education programs. Also surveyed were university teachers, organization and methods officers, lawyers called to the Bar, and selected police force ranks. This last report is used in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police.

L-15 In January 1988, the Bureau published the recruiting rates expected for university and community college graduates in the following spring. (Actual recruiting rates were to be surveyed in June 1988.)

PUBLIC SERVICE INFORMATION AND COMPENSATION INFORMATION SERVICES

L-16 While most of the Pay Research Bureau's effort and resources are devoted to reporting on compensation trends outside the Public Service of Canada, it also publishes reports on compensation determination and levels within the federal Public Service. Some of these reports include "Rates of Pay in the Public Service of Canada"; "Composition of the Public Service of Canada", containing information on employees by occupational group and level; "Analysis of Federal Public Service Collective Agreements", containing information on a large number of clauses found in contracts; "Settlement Summaries", showing changes in wage rates in newly signed collective agreements; "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports"; and "Index of Issues Dealt with in Arbitral Awards".

L-17 As in other years, the Bureau this year encouraged the cooperation of public and private sector participants in PRB programs by responding to their surveys on behalf of the Government of Canada, and to their enquiries on rates of pay and conditions of employment in the Public Service. Duties were matched with those performed in the Public Service. The Bureau also made information available to a large number of respondents, users, and others in the compensation community.

THE COMPENSATION COMMUNITY

L-18 PRB officers are active in Canadian compensation organizations such as the Toronto Compensation Group, the Montreal Compensation Group and the Ottawa Compensation Group. The Bureau was a founding member of the Compensation Research Centre of the Conference Board of Canada and the Executive Director of the PRB sits on its Advisory Council. Senior staff of the Bureau are active at regular meetings of government compensation specialists and attend the conferences and meetings of the Canadian Compensation Association. Bureau officers regularly make presentations on its programs and survey methodology to interested bodies and from time to time conduct seminars across Canada in order to maintain the technical knowledge of its respondents and enhance the quality of their contribution.

L-19 The Bureau also cooperates with various outside associations or groups in conducting surveys to reduce duplication of survey activity and to improve effectiveness of participation in Bureau activities. This year, for example, provincial and municipal governments were provided with certain Bureau survey information which reduced their need to contact each other for compensation data. In addition, with the agreement of the responding organizations, the Bureau processed information collected by Statistics Canada on salaries paid to teachers in a number of selected universities.

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
 2. Dispute Resolution Process
 3. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
 4. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
 5. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
 6. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
 7. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
 8. Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1988
 9. Adjudication References Brought Forward and Received, 1984 — 1988
 10. Arbitration Referrals
 11. Conciliation, Mediation, Examination, 1987-1988
 12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program
 13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey
-

Note: Statistical data relating to 1987-88 are as of 31 March 1988. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCW	Alberta Food and Commercial Workers
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
TB	Treasury Board

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)

Actuarial Science
 Agriculture
 Architecture and Town Planning
 Biological Sciences
 Chemistry
 Commerce
 Computer Systems Administration
 Defence Scientific Service
 Dentistry
 Engineering and Land Survey
 Forestry
 Historical Research
 Home Economics
 Law
 Mathematics
 Medicine
 Meteorology
 Nursing
 Occupational and Physical Therapy
 Patent Examination
 Pharmacy
 Physical Science
 Psychology
 Scientific Regulation
 Scientific Research
 Social Work
 Veterinary Science

Professional Institute of the
 Public Service of Canada

Administrative Services
 Auditing
 Clerical and Regulatory
 Communications
 Correctional
 — Supervisory
 — Non-Supervisory
 Data Processing
 Drafting and Illustration
 Education

Public Service Alliance of
 Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Educational Support
Engineering and Scientific Support
Financial Administration
Firefighters
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Labour and Trades
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
General Technical
Heating, Power
 & Stationary Plant Operation
— Supervisory
— Non-Supervisory
Hospital Services
— Supervisory
— Non-Supervisory
Information Services
Library Science
Lightkeepers
— Supervisory
— Non-Supervisory
Office Equipment
Photography
Primary Products Inspection
Printing Operations
— Supervisory
Programme Administration
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Ships Crews
— Supervisory
— Non-Supervisory
Social Science Support
Technical Inspection
Welfare Programmes

Aircraft Operations

Aircraft Operations Group
Association

Radio Operation

Canadian Association of
Professional Radio Operators

Translation

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

Foreign Affairs

Professional Association of
Foreign Service Officers

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations — Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Chargehands, East Coast	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association

(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign Service Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Scientific and Professional Category	
Administrative Support Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Operational Category	
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Information Services	Professional Institute of the Public Service of Canada
Library Science	
Research Officers and Research Council Officers	
Translation	
Administrative Services	Research Council Employees' Association
Clerical and Office Equipment	
Computer Systems Administration	
Data Processing	

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— Supervisory
— Non-Supervisory
Purchasing and Supply
Secretarial, Stenographic and Typing
Technical Category

(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION
AS EMPLOYER)

Operational Category
— Non-Supervisory

Public Service Alliance of
Canada

(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT,
DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
— Operators
— Non-operators
Operational Category
Scientific and Professional Category
— Professional Engineers
Technical Category

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL
OF CANADA AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Service
— Financial Administration
— Purchase and Supply
Administrative Support Category
— Clerical and Regulatory
— Secretarial, Stenographic and Typing
Operational Category
— General Labour and Trades
— General Services
Scientific and Professional Category
— Auditing
— Library Science

Public Service Alliance of
Canada

(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS
EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
— Administrative Services

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit

Bargaining Agent

- Computer Systems Administration
- Financial Services
- Information Services
- Programme Administration
and
all employees referred to
as Grants Program Officer
- Administrative Support Category
- Clerical and Regulatory
- Data Processing
- Secretarial, Stenographic and Typing

(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS,
CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)

- Administrative Support Category
- CFB Bagotville
- Operational Category
- CFB Bagotville
- Administrative Support Category
- CFB Chilliwack
- Administrative Support Category
- CFB Gagetown
- Administrative Support Category
- CFB Goose Bay
- Operational Category
- CFB Goose Bay
- Administrative Support Category
- CFB Kingston
- Operational Category
- CFB Kingston
- Technical Category
- CFB Kingston
- Operational Category
- CFB Mont Apica
- Operational Category
- CFB Montreal
- Administrative Support Category
- CFB Ottawa
- Administrative Support Category
- NDHQ Ottawa
- Operational Category
- NDHQ Ottawa
- Technical Category
- NDHQ Ottawa
- Operational Category
- NDMC Ottawa
- Administrative Support Category
- CFB Petawawa
- Operational Category
- CFB Petawawa

Public Service Alliance of
Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Saint-Jean Operational Category — CFB Suffield Administrative Support Category — CFB Toronto Operational Category — CFB Toronto Administrative Support Category — CFB Trenton Administrative Support Category — CFB Valcartier Operational Category — CFB Valcartier	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Halifax Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers, Local 1973
Operational Category — CFB Borden Operational Category — CFB North Bay Operational Category — CFB Ottawa	United Food and Commercial Workers, Local 175
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers, Local 397
Operational Category — CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category — CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers, Local 1979

Bargaining Unit

Bargaining Agent

Operational Category
— CFB Chilliwack
Operational Category
— CFB Comox
Operational Category
— CFB Esquimalt

United Food and Commercial
Workers, Local 1518

(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS
OF WOMEN AS EMPLOYER)

Administrative and Foreign
Service Category
Administrative Support Category
Scientific and Professional Category

Canadian Union of Professional
and Technical Employees

(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)

Administrative Support Category

Public Service Alliance of
Canada

(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE
SERVICE AS EMPLOYER)

Clerical and Regulatory
Communications
Office Equipment
Secretarial, Stenographic and Typing

Public Service Alliance of
Canada

(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT
OF FINANCIAL INSTITUTIONS)

Actuarial Science Group

Professional Institute of the
Public Service of Canada

Administrative Support Group

Public Service Alliance
of Canada

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	169,835	83	24A 59C
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,610	34	8A 26C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,866	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,441	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	1,899	1	A
Research Council Employees' Association	1,666	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,416	1	A
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	1,268	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,186	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,079	4	C
Professional Association of Foreign Service Officers	1,077	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	904	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	826	1	C
United Food and Commercial Workers, Local 1973	578	7	A

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Aircraft Operations Group Association	545	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 175	375	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	319	1	A
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	229	2	A
United Food and Commercial Workers, Local 1518	184	3	A
Federal Government Chargehands Association (East)	117	1	?
United Food and Commercial Workers, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	76	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 401	50	1	A
Alberta Food and Commercial Workers, Local 397	40	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 1400	20	1	A
TOTAL	208,702	162	68A 93C 1?

*A — Arbitration
C — Conciliation Board
? — undecided

Managerial or Confidential Exclusions, by Category Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific and Professional	29	20,735	2,169	22,904	9.47
Administrative and Foreign Service	10	45,887	7,369	53,256	13.83
Technical	13	26,402	878	27,280	3.22
Administrative Support	5	66,560	4,371	70,931	6.16
Operational	21	41,509	350	41,859	0.84
TOTAL	78	201,093	15,137	216,230	7.00%

**Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent
and Category
Treasury Board as Employer**

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	25	12,704	1,569	14,273	10.99
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,507	194	5,701	3.40
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,590	527	6,117	8.62
	Admin. & Foreign Serv.	6	38,256	7,004	45,260	15.48
	Technical	8	18,490	387	18,877	2.05
	Admin. Support	5	66,560	4,371	70,931	6.16
	Operational	17	38,394	246	38,640	0.64
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,077	73	1,150	6.35
CATCA	Technical	1	1,899	169	2,068	8.17
IBEW Local 2228	Technical	1	2,866	116	2,982	3.89
CMSG	Technical	1	1,416	126	1,542	8.17
CGAU	Operational	1	904	12	916	1.31
FGDCA	Operational	1	117	0	117	0.00
FGDTLC (E)	Operational	1	1,268	59	1,327	4.45
FGDTLC (Esq)	Operational	1	826	33	859	3.84
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,441	73	2,514	2.90
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,047	98	1,145	8.56
CAPRO	Technical	1	1,186	25	1,211	2.06
AOGA	Technical	1	545	55	600	9.17
TOTAL		78	201,093	15,137	216,230	7.00%

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	17	4	21	19.05
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	141	31	172	18.02
SGCT	Technical	1	319	11	330	3.33
CUPE						
Local 2656	Admin. Support	1	170	37	207	17.87
CUPE						
Local 2656	Operational	1	59	1	60	1.67
	TOTAL	5	706	84	790	10.63%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,167	26	1,193	2.18
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	50	1	51	1.96
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	136	16	152	10.53
RCEA	Technical	1	830	4	834	0.48
RCEA	Admin. Support	3	484	69	553	12.48
RCEA	Operational	2	216	0	216	0.00
	TOTAL	13	2,883	116	2,999	3.87%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category — Non-Supervisory	1	118	0	118	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	384	4	388	1.03
PSAC	Technical	1	98	0	98	0.00
PSAC	Admin. Support — Operators	1	27	0	27	0.00
PSAC	Admin. Support — Non-Operators	1	131	20	151	13.25
PSAC	Operational	1	25	1	26	3.85
PSAC	Scientific & Prof. — Professional Engineers	1	58	0	58	0.00
	TOTAL	6	723	25	748	3.34%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Professional	1	198	0	198	0.00
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	23	8	31	25.81
PSAC	Admin. Support	1	113	35	148	23.65
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	334	43	377	11.41%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES						
RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	42	4	46	8.70
PSAC	Admin. Support	1	45	3	48	6.65
	TOTAL	2	87	7	94	7.45%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support	1	8	0	8	0.00
	— CFB Bagotville					
PSAC	Operational	1	25	0	25	0.00
	— CFB Bagotville					
UFCW	Operational	1	208	1	209	0.48
Local 175	— CFB Borden					
AFCW	Operational	1	40	0	40	0.00
Local 397	— CFB Calgary					
UFCW	Operational	1	25	1	26	3.85
Local 1973	— CFB Chatham					
PSAC	Admin. Support	1	9	0	9	0.00
	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	75	1	76	1.31
Local 1518	— CFB Chilliwack					
UFCW	Operational	1	41	0	41	0.00
Local 1518	— CFB Comox					
UFCW	Operational	1	81	0	81	0.00
Local 1973	— CFB Cornwallis					
UFCW	Operational	1	50	0	50	0.00
Local 401	— CFB Edmonton					
UFCW	Operational	1	68	6	74	8.11
Local 1518	— CFB Esquimalt					
PSAC	Admin. Support	1	13	1	14	7.14
	— CFB Gagetown					
UFCW	Operational	1	145	3	148	2.03
Local 1973	— CFB Gagetown					
PSAC	Admin. Support	1	5	0	5	0.00
	— CFB Goose Bay					
PSAC	Operational	1	61	0	61	0.00
	— CFB Goose Bay					
UFCW	Operational	1	113	1	114	0.88
Local 1973	— CFB Greenwood					
UFCW	Operational	1	130	9	139	6.47
Local 1973	— CFB Halifax					
PSAC	Admin. Support	1	10	1	11	9.09
	— CFB Kingston					

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational	1	81	0	81	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Technical	1	3	0	3	0.00
	— CFB Kingston					
PSAC	Operational	1	8	0	8	0.00
	— CFB Mont Apica					
PSAC	Operational	1	27	0	27	0.00
	— CFB Montreal					
UFCW	Operational	1	20	3	23	13.04
Local 1400	— CFB Moose Jaw					
UFCW	Operational	1	22	0	22	0.00
Local 175	— CFB North Bay					
PSAC	Admin. Support	1	27	0	27	0.00
	— CFB Ottawa					
UFCW	Operational	1	145	2	147	1.36
Local 175	— CFB Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	27	2	29	6.89
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	5	0	5	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Technical	1	6	0	6	0.00
	— NDHQ Ottawa					
PSAC	Operational	1	9	2	11	18.18
	— NDMC Ottawa					
PSAC	Admin. Support	1	12	1	13	7.69
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	130	0	130	0.00
	— CFB Petawawa					
PSAC	Operational	1	50	0	50	0.00
	— CFB Saint-Jean					
UFCW	Operational	1	44	2	46	4.34
Local 1973	— CFB Shearwater					
MFCW	Operational	1	76	0	76	0.00
Local 832	— CFB Shilo					
PSAC	Operational	1	31	0	31	0.00
	— CFB Suffield					
UFCW	Operational	1	40	0	40	0.00
Local 1973	— CFB Summerside					
PSAC	Admin. Support	1	11	0	11	0.00
	— CFB Trenton					
UFCW	Operational	1	96	0	96	0.00
Local 1979	— CFB Trenton					
PSAC	Admin. Support	1	8	0	8	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Operational	1	30	0	30	0.00
	— CFB Toronto					
PSAC	Admin. Support	1	13	4	17	23.53
	— CFB Valcartier					
PSAC	Operational	1	108	5	113	4.42
	— CFB Valcartier					
TOTAL		43	2,136	45	2,181	2.06%

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	14	8	22	36.36
CUPTE	Admin. Support	1	12	4	16	25.00
CUPTE	Scientific and Professional	1	6	0	6	0.00
	TOTAL	3	32	12	44	27.27%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	21	4	25	16.00%
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS						
PIPSC	Actuarial Science	1	24	5	29	17.24%
PSAC	Admin. Support	1	61	21	82	25.61%
	TOTAL	2	85	26	111	23.42%
TOTAL						
		80	7,125	362	7,487	4.84%

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Actuarial Science	2	PIPSC
Administrative Services	8,057	PSAC
Agriculture	271	PIPSC
Architecture and Town Planning	312	PIPSC
Auditing	3,118	PSAC
Biological Sciences	1,111	PIPSC
Clerical and Regulatory	50,707	PSAC
Communications	633	PSAC
Computer Systems Administration	3,647	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	558	PSAC
— Non-Supervisory	4,399	PSAC
Data Processing	2,892	PSAC
Defence Scientific Service	528	PIPSC
Dentistry	31	PIPSC
Drafting and Illustration	1,644	PSAC
Education	2,001	PSAC
Educational Support	32	PSAC
Electronics	2,866	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,643	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,226	PSAC
Firefighters		
— Supervisory	129	PSAC
— Non-Supervisory	1,185	PSAC
Forestry	153	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	1,861	PSAC
— Non-Supervisory	13,601	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,381	PSAC
— Non-Supervisory	8,734	PSAC
General Technical	3,105	PSAC
Heating, Power & Stationary Plant Operation		
— Supervisory	205	PSAC
— Non-Supervisory	1,648	PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Historical Research	287	PIPSC
Home Economics	47	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	80	PSAC
— Non-Supervisory	1,360	PSAC
Information Services	1,201	PSAC
Library Science	471	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	124	PSAC
— Non-Supervisory	199	PSAC
Mathematics	189	PIPSC
Nursing	1,636	PIPSC
Occupational and Physical Therapy	28	PIPSC
Office Equipment	364	PSAC
Pharmacy	57	PIPSC
Photography	143	PSAC
Physical Sciences	890	PIPSC
Primary Products Inspection	2,735	PSAC
Printing Operations		
— Non-Supervisory	904	CGAU
Programme Administration	23,341	PSAC
Psychology	133	PIPSC
Purchasing and Supply	2,032	PSAC
Scientific Regulation	336	PIPSC
Scientific Research	1,985	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	11,964	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,335	PSAC
Ship Repair (East)	1,268	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	826	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,147	PSAC
Social Work	121	PIPSC
Technical Inspection	1,458	PSAC
Translation	1,047	CUPTE
Veterinary Science	614	PIPSC
Welfare Programmes	1,510	PSAC
	187,019	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	141	PIPSC
Scientific and Professional Category	17	PIPSC
	158	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>National Research Council as employer</i>		
Librarian Group	57	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,110	PIPSC
Translation	7	PIPSC
	1,174	
<i>Northern Canada Power Commission as employer</i>		
Operational Category—Non-Supervisory	118	PSAC
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Administrative Support Category — CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category — CFB Bagotville	25	PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	13	PSAC
Administrative Support Category *	5	PSAC
— CFB Goose Bay		
Operational Category *	61	PSAC
— CFB Goose Bay		
Administrative Support Category *	10	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category *	81	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category — CFB Mont Apica	8	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	27	PSAC
Administrative Support Category *	27	PSAC
— CFB Ottawa		
Operational Category — NDMC Ottawa	9	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	12	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	130	PSAC

* Bargaining Agent altered its dispute process from conciliation to arbitration, to become effective upon next serving of notice to bargain

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category	50	PSAC
— CFB Saint-Jean		
Operational Category	31	PSAC
— CFB Suffield		
Administrative Support Category	8	PSAC
— CFB Toronto		
Operational Category	30	PSAC
— CFB Toronto		
Administrative Support Category	13	PSAC
— CFB Valcartier		
Operational Category	108	PSAC
— CFB Valcartier		
	656	
<i>Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	14	CUPTE
Administrative Support Category	12	CUPTE
Scientific and Professional Category	6	CUPTE
	32	
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as Employer</i>		
Administrative Support Category	61	PSAC
TOTAL	189,218	

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Treasury Board as employer</i>		
Aircraft Operations	545	AOGA
Air Traffic Control	1,899	CATCA
Chemistry Group	394	PIPSC
Commerce	1,860	PIPSC
Economics, Sociology and Statistics	2,441	ESSA
Financial Administration	2,115	PSAC
Foreign Affairs	1,077	PAFSO
Law	31	PIPSC
Medicine	200	PIPSC
Meteorology	583	PIPSC
Patent Examination	122	PIPSC
Printing Operations	88	PSAC
— Supervisory		
Radio Operation	1,186	CAPRO
Ships Officers	1,416	CMSC
	13,957	
<i>National Film Board as employer</i>		
Administrative Support Category	170	CUPE Local 2656
Operational Category	59	CUPE Local 2656
Technical Category	319	SGCT
	548	
<i>National Research Council as employer</i>		
Administrative Services	37	RCEA
Clerical and Office Equipment	354	RCEA
Computer Systems Administration	74	RCEA
Data Processing	20	RCEA
Information Services	43	PIPSC
Operational Category		
— Supervisory	24	RCEA
— Non-Supervisory	192	RCEA
Purchasing and Supply Group	25	RCEA

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Secretarial, Stenographic and Typing	110	RCEA
Technical Category	830	RCEA
	1,709	
<i>Communications Security Establishment - Department of National Defence as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	384	PSAC
Administrative Support Category		
— certain employees (Non-Operators)	131	PSAC
— certain employees (Operators)	27	PSAC
Operational Category	25	PSAC
Scientific and Professional Category	58	PSAC
— Professional Engineers		
Technical Category	98	PSAC
	723	
<i>Office of the Auditor General of Canada as employer</i>		
Administrative and Foreign Service Category	23	PSAC
— certain employees		
Administrative Support Category	113	PSAC
— certain employees		
Scientific and Professional Category	198	PSAC
	334	
<i>Social Sciences and Humanities Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	45	PSAC
— Clerical and Regulatory		
— Secretarial, Stenographic and Typing		
— Data Processing		
Administrative and Foreign Service Category	42	PSAC
— Administrative Services		
— Financial Services		
— Information Services		
— Programme Administration		
— Computer Systems Administration and Employees referred to as Grants Program Officer		
	87	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
<i>Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, as employer</i>		
Operational Category	208	UFCW
— CFB Borden		Local 175
Operational Category	40	AFCW
— CFB Calgary		Local 397
Operational Category	25	UFCW
— CFB Chatham		Local 1973
Administrative Support Category	9	PSAC
— CFB Chilliwack		
Operational Category	75	UFCW
— CFB Chilliwack		Local 1518
Operational Category	41	UFCW
— CFB Comox		Local 1518
Operational Category	81	UFCW
— CFB Cornwallis		Local 1973
Operational Category	50	UFCW
— CFB Edmonton		Local 401
Operational Category	68	UFCW
— CFB Esquimalt		Local 1518
Operational Category	145	UFCW
— CFB Galetown		Local 1973
Operational Category	113	UFCW
— CFB Greenwood		Local 1973
Operational Category	130	UFCW
— CFB Halifax		Local 1973
Technical Category	3	PSAC
— CFB Kingston		
Operational Category	20	UFCW
— CFB Moose Jaw		Local 1400
Operational Category	22	UFCW
— CFB North Bay		Local 175
Administrative Support Category	27	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	5	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Technical Category	6	PSAC
— NDHQ Ottawa		
Operational Category	145	UFCW
— CFB Ottawa		Local 175
Operational Category	44	UFCW
— CFB Shearwater		Local 1973
Operational Category	76	MFCW
— CFB Shilo		Local 832
Operational Category	40	UFCW
— CFB Summerside		Local 1973

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Trenton	11	PSAC
Operational Category — CFB Trenton	96	UFCW Local 1979
	1,480	
<i>Medical Research Council as employer</i>		
Administrative Support Category	21	PSAC
<i>Canadian Security Intelligence Service as employer</i>		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	484	PSAC
<i>Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer</i>		
— Actuarial Science	24	PIPSC
TOTAL	19,367	

Adjudication References, 1 April 1984 — 31 March 1988

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party sec. 98	Total
1987-88	534	367	15	916
1986-87	621	301	29	951
1985-86	478	218	11	707
1984-85	285	176	8	469
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 1988				
	11,213	6,384	460	18,057

**Adjudication References Brought Forward and Received
1984 — 1988**

Fiscal Year	Brought Forward	Received	Overall Total	Dispositions Total
1988-89	824			
1987-88	852	916	1,768	944
1986-87	624	951	1,575	723
1985-86	852	707	1,559	935
1984-85	2,567	469	3,036	2,184

Arbitration Referrals

Bargaining Units	Bargaining Agent	Employer	Settled prior to Hearing	Arbitral Award	Carried Over to Next Fiscal Year
<i>Carried over from 1986-87</i>					
** Clerical and Regulatory	PSAC*	CSIS		X	
** Secretarial, Stenographic and Typing	PSAC*	CSIS		X	
** Communications	PSAC*	CSIS		X	
** Office Equipment	PSAC*	CSIS		X	
Air Traffic Control	CATCA*	TB		X	
<i>Filed in 1987-88</i>					
Technical Category	PSAC*	CSE		X	
Financial Administration	PSAC*	TB		X	
Meteorology	PIPSC	TB*		X	
Operational Category					
— CFB Borden	UFCW*(175)	SNPF		X	
Foreign Affairs	PAFSO*	TB	X		
Operational Category	UFCW*	SNPF	X		
— CFB Trenton	1979				
Operational Category					
— CFB Moose Jaw	UFCW*(1400)	SNPF			X
Administrative Support Category	PSAC*	SNPF			X
— CFB Trenton					
Technical Category	PSAC*	SNPF			X
— CFB Kingston					
Administrative Support Category	PSAC*	SSHRC			X
Administrative and Foreign Service Category	PSAC*	SSHRC			X
Administrative Support Category (Operators)	PSAC*	CSE			X
Administrative Support Category (Non-Operators)	PSAC*	CSE			X
Aircraft Operations	AOGA*	TB			X

* Indicates party requesting arbitration

** One request affected four bargaining units

Conciliation, Mediation, Examination, 1987-1988

		Bargaining Units Involved
A. CONCILIATORS		
Requests from — employers	8	26
— bargaining agents	6	7
— joint	3	3
No formal request	3	3
Carried over	1	1
TOTAL	21	40
Full settlement reached with conciliator	7	9
Partial settlement reached	1	1
Post conciliation settlement	1	1
No settlement	5	6
No appointment made	2	18
Appointment rescinded	1	1
In process	4	4
TOTAL	21	40
B. CONCILIATION BOARDS		
Requests from — employers	-	-
— bargaining agents	6	24
— joint	1	2
Carried over	1	1
TOTAL	8	27
Settlement prior to hearing	1	2
Settlement reached with board	1	1
Reports issued	5	7
Board appointment pending	1	17
TOTAL	8	27

		Bargaining Units Involved
C. MEDIATORS		
Appointments made	2	2
Settlement reached with mediator	1	1
No settlement	1	1
Appointment pending	1	1
D. EXAMINATIONS		
Completed examinations	3	N/A

**PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program**

Classes Surveyed

Published twice a year: (1 March, 15 August)

AUTOCODS I

Clerks
Computer Systems Administrators
Data Processors
Draftspersons
Engineers
Financial Administrators
Labourers
Physical Scientists
Secretaries, Stenographers, and Typists
Stationary Engineers

AUTOCODS II

Chemists
Economists-Statisticians
Electronics Technicians and
Technologists
Information Officers
Purchasing Agents
Research Scientists
Technical Support Staff
Translators

Published once a year: (1 March or 15 August)

HEALTH CLASSES

Community Health Nurses
Dentists
Dietitians
Home Economists
Hospital Nurses
Hospital Services Staff
Medical Officers and Specialists
Occupational and Physical Therapists
Pharmacists
Psychologists
Social Workers
Technicians in Hospitals
Welfare Programmers

SINGLE CLASSES

Actuaries
Aircraft Dispatchers
Airworthiness Inspectors
Architects
Communicators
Counsel
Executive and Helicopter Pilots
Grain Inspectors
Librarians
Office Equipment Operators
Organization and Methods Officers
Photographers
Quality Assurance Representatives

Information Published*

Aggregated salaries for each class surveyed:

Canada-wide

By five geographic regions

(Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)

By seven major industry groups

(Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance, Service)

By eight major metropolitan areas

(Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Salary ranges

Percentage change in salaries over previous year

Rates of pay by years from bachelor graduation

Hours of work

Collective agreement coverage

* The type of information published varies from class to class.

PAY RESEARCH BUREAU

Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
Health insurance plans; provincial health care; supplementary health insurance; dental care; sickness indemnity; sick leave; sickness long-term disability insurance plans	Premium payment share; major medical coverage; dental plan coverage; sick leave and indemnity provisions; formula for disability payments
Life insurance and related plans	Amounts of life insurance; premium sharing provisions
Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans	Rates of contribution and by whom; pension calculation formula; vesting provisions; relationship with C/QPP; early retirement provisions; benefits for survivors; data on post retirement adjustments
Holidays, vacations; educational, personal and parental leave; bereavement leave; severance payments; time off for union business	Number of holidays per year; vacation entitlements by length of service and related policies; employer payments for education leave, tuition fees; death in family leave provisions; special payments on termination of employment; time off provisions for union business
Removal expenses on employer-initiated transfer	Policies and employer-paid costs
Pay supplements for overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	Rate premiums usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; acting pay
Hours of work	Scheduled hours of work
Compensation for part-time work	Hours worked; policies on insurance, pensions, vacations, overtime rates
Occupational health and safety	Work hazards and injury prevention; employee assistance program; health promotion, maintenance and education

Avantages ou conditions faisant
l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Durée du travail

Rémunération du travail à
temps partiel

Santé et sécurité au travail

Horaire de travail normal

Heures travaillées; politiques concernant
les régimes d'assurance, les régimes de
retraite, les congés annuels, la rémunération
des heures supplémentaires

Prévention des accidents du travail;

programmes d'aide aux employés;
promotion, éducation et maintien des
normes en matière de santé.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête

Renseignements publiés

Régimes d'assurance-maladie; assurance-maladie provinciale; assurance-soins dentaires; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée

Régimes d'assurance-vie et régimes connexes

Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite

Montants d'assurance-vie; dispositions sur le partage de la prime

Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; formule de calcul des prestations; dispositions sur la dévolution; rapport avec le RPC et le RRQ; dispositions sur la retraite anticipée; prestations versées aux survivants; rajustements postérieurs au départ à la retraite

Partage de la prime; assurance pour les services médicaux majeurs; assurance pour les soins dentaires; dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; calcul des prestations d'invalidité

Jours fériés, congés annuels; congés d'études, congés pour convenances personnelles et congés parentaux; congés pour décès; indemnités de cessation d'emploi; congés pour affaires syndicales

Frais de déménagement de l'employé muté par l'employeur

Rémunération des heures supplémentaires, primes de poste, primes de disponibilité, indemnités de rappel, rappels, primes de fin de semaine, rémunération provisoire

Montants de la prime habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération provisoire

Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête:

Pour tout le Canada

Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique)

Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)

Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)

Échelles de rémunération

Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente

Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat

Durée du travail

Champ d'application des conventions collectives

* Le genre de renseignements publiés varie d'une classe à l'autre.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les
taux de rémunération

Classes faisant l'objet d'une enquête

Publications semestrielles (1^{er} mars, 15 août)

AUTOCODS-I

Administrateurs des finances
Commissaires
Dessinateurs
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Ingénieurs
Manœuvres
Mécaniciens de machines fixes
Physiciens
Préposés au traitement des données
Secrétaires, sténographes et
dactylographes

AUTOCODS-II

Agents d'information
Chercheurs scientifiques
Chimistes
Economistes-statisticiens
Préposés au soutien technique
Préposés aux achats
Techniciens et technologues en
électronique
Traducteurs

Publications annuelles (1^{er} mars ou 15 août)

CLASSES DE LA SANTÉ

Administrateurs de programmes
de bien-être social
Dentistes
Diétistes
Economistes domestiques
Ergothérapeutes et
physiothérapeutes
Infirmier(ère)s d'hôpital
Infirmier(ère)s hygiénistes
communautaires
Médecins et médecins spécialistes
Personnel des services hospitaliers
Pharmaciens
Psychologues
Techniciens d'hôpital
Travailleurs sociaux

Actuaires
Agents de l'organisation et des méthodes
Architectes
Avocats
Bibliothécaires
Inspecteurs de la navigabilité aérienne
Inspecteurs des grains
Mécanographes
Photographes
Pilotes du personnel de direction et
pilotes d'hélicoptère
Préposés aux communications
Régulateurs du transport aérien
Représentants de l'assurance de la qualité

CLASSES DISTINCTES

MÉDIATEURS

Nombre de médiateurs nommés
Règlement avec l'aide d'un médiateur
Aucun règlement
Nomination imminente

2	1
1	1
1	1
2	1

EXAMENS

Examens terminés

3	S/O
---	-----

Conciliation, médiation et examens, 1987-1988



Unités de
négociation
touchées

CONCILIATEURS

Demandes présentées

— par les employeurs

— par les agents négociateurs

— par les deux (conjointement)

Aucune demande officielle

Demandes reportées

TOTAL

8

1

3

6

3

26

7

1

9

1

1

1

18

1

4

Règlements complets avec l'aide d'un conciliateur

Règlements partiels

Règlement postérieur à la conciliation

Aucun règlement

Aucune nomination

Nomination annulée

Procédures en cours

TOTAL

21

4

1

2

5

1

1

1

6

18

1

4

BUREAUX DE CONCILIATION

Demandes présentées

— par les employeurs

— par les agents négociateurs

— par les deux (conjointement)

Demandes reportées

TOTAL

8

1

6

1

2

24

1

Règlements conclus avant l'audience
Règlements conclus avec l'aide du bureau
Rapports publiés
Nomination du bureau imminent

TOTAL

8

1

5

1

7

17

2

27

Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1988

Affaires reportées à l'année financière suivante	Affaires régliées avant Décisions arbitrales	Agent	Employeur	Unité de négociation
--	--	-------	-----------	----------------------

Affaires reportées de 1986-1987

**	Commis aux écritures et aux règlements	AFC*	SCRS	X
**	Secrétariat, sténographie et dactylographie	AFC*	SCRS	X
**	Communications	AFC*	SCRS	X
**	Mécanographie	AFC*	SCRS	X
	Contrôle de la circulation aérienne	ACCTA	CT	X

Affaires présentées en 1987-1988

	Catégorie technique	AFC*	CST	X
	Administration financière	AFC*	CT	X
	Météorologie	IPFC	CT*	X
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden	UTUAC* (175)	PNP	X
	Affaires extérieures	APASE*	CT	X
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	UTUAC* (1979)	PNP	X
	Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	UTUAC* (1400)	PNP	X
	Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton	AFC*	PNP	X
	Catégorie de Kingston	AFC*	PNP	X
	Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	AFC*	PNP	X
	Catégorie de l'administration et du service extérieur	AFC*	CRSH	X
	Catégorie du soutien administratif (opérateurs)	AFC*	CST	X
	Catégorie du soutien administratif (non-opérateurs)	AFC*	CST	X
	Navigaton aérienne	AGNA*	CT	X

* Indique quelle partie a demandé l'arbitrage
** Une des quatre unités de négociation touchées par une même demande.

Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues,

de 1984 à 1988

Année financière	Affaires reportées	Affaires reçues	Total des affaires	Total des règlements
1988-1989	824	916	1 768	944
1987-1988	852	951	1 575	723
1986-1987	624	707	1 559	935
1985-1986	852	469	3 036	2 184
1984-1985	2 567			

Griets renvoyés à l'arbitrage,
du 1^{er} avril 1984 au 31 mars 1988

Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total	
1987-1988	534	367	15	916
1986-1987	621	301	29	951
1985-1986	478	218	11	707
1984-1985	285	176	8	469
Totaux cumulatifs du 1 ^{er} avril 1967 au 31 mars 1988				
11 213	6 384	460	18 057	

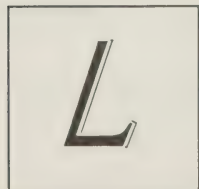
Unité de négociation		Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation		96	UTUAC (section locale 1979)
— BFC de Trenton			
Catégorie du soutien administratif		11	AFPC
		1 480	
<i>Employeur: Conseil de recherches médicales</i>		21	AFPC
Catégorie du soutien administratif			
<i>Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité</i>		484	AFPC
Catégorie du soutien administratif			
— Commis aux écritures et aux règlements			
— Communications			
— Mécanographie			
— Secréariat, sténographie et dactylographie			
<i>Employeur: Bureau du surintendant des institutions financières</i>		24	IPFPC
Actuariat			
TOTAL		19 367	

*Employeur: Personnel des fonds non publics,
Forces canadiennes*

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden	208	UTUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	40	STACA (section locale 397)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	25	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chilliwack	75	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chilliwack	9	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Comox	41	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	81	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Edmonton	50	UTUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Esquimalt	68	UTUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	145	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	113	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax	130	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie technique — BFC de Kingston	3	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw	20	UTUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	22	UTUAC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	5	AFPC
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	27	AFPC
Catégorie technique — QGDN Ottawa	6	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa	145	UEC (section locale 175)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater	44	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	76	STACM (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	40	UTUAC (section locale 1973)

Unité de négociation		Agent négociateur	
Nombre d'employés		Approximatif	
Secrétariat, sténographie et dactylographie		110	
Services administratifs		37	
Services d'information		43	
Traitement mécanique des données		20	
1 709			
<i>Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications</i>			
— <i>ministère de la Défense nationale</i>			
Catégorie de l'administration et du service extérieur		384	
Catégorie de l'exploitation		25	
Catégorie du soutien administratif		131	
— Certains employés (non-opérateurs)			
— Certains employés (opérateurs)		27	
Catégorie scientifique et professionnelle		58	
— Groupe des ingénieurs professionnels			
Catégorie technique		98	
723			
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>			
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Certains employés		23	
Catégorie du soutien administratif		113	
— Certains employés			
Catégorie scientifique et professionnelle		198	
334			
<i>Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines</i>			
Catégorie du soutien administratif		45	
— Commis aux écritures et aux règlements			
— Secrétaire, sténographie et dactylographie			
— Traitement mécanique des données			
Catégorie de l'administration et du service extérieur		42	
Services administratifs			
Services financiers			
Services d'information			
Administration des programmes			
Gestion des systèmes d'ordinateurs			
et			
tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions			
87			

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends



Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Affaires extérieures	1 077	APASE
Chimie	394	IPFPC
Commerce	1 860	IPFPC
Contrôle de la circulation aérienne	1 899	ACCTA
Droit	31	IPFPC
Economique, sociologie et statistique	2 441	AESS
Examen des brevets	122	IPFPC
Gestion des finances	2 115	AFPC
Médecine	200	IPFPC
Météorologie	583	IPFPC
Navigation aérienne	545	AGNA
Officiers de navire	1 416	GMMC
Radioélégraphie	1 186	ACPER
Services d'imprimerie	88	AFPC
— surveillants		

13 957

Employeur: Office national du film

Catégorie de l'exploitation	59	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	170	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	319	SGCT

548

Employeur: Conseil national de recherches

Achat et approvisionnement	25	AECR
Catégorie de l'exploitation	24	AECR
— surveillants	192	AECR
— non-surveillants	354	AECR
Catégorie technique	74	AECR
Commis et mécanographie		
Gestion des systèmes d'ordinateurs		

* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négociier collectivement.

Unité de négociation		TOTAL	
Nombre d'employés	Agent négociateur	189 218	
Catégorie de l'exploitation			
— BFC de Montréal		27	AFPC
Catégorie du soutien administratif*		27	AFPC
— BFC d'Ottawa			
Catégorie de l'exploitation		27	AFPC
— CMDN d'Ottawa		9	AFPC
Catégorie de l'exploitation		130	AFPC
— BFC de Petawawa			
Catégorie du soutien administratif		12	AFPC
— BFC de Petawawa			
Catégorie de l'exploitation		50	AFPC
— BFC de Saint-Jean			
Catégorie de l'exploitation		31	AFPC
— BFC de Suffield			
Catégorie de l'exploitation		30	AFPC
— BFC de Toronto			
Catégorie du soutien administratif		8	AFPC
— BFC de Toronto			
Catégorie de l'exploitation		108	AFPC
— BFC de Valcartier			
Catégorie du soutien administratif		13	AFPC
— BFC de Valcartier			
		656	
<i>Employeur: Conseil consultatif canadien</i>			
<i>de la situation de la femme</i>			
Catégorie de l'administration et du service		14	SCEPT
extérieur		12	SCEPT
Catégorie du soutien administratif		6	SCEPT
Catégorie scientifique et professionnelle		32	
<i>Bureau du surintendant</i>			
<i>des institutions financières</i>			
Catégorie du soutien administratif		61	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
<i>Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada</i>		
Catégorie de l'exploitation — Certains employés	0	AFPC
<i>Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien</i>		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	118	AFPC
<i>Employeur: Conseil national de recherches</i>		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 110	IPFPC
Bibliothéconomie	57	IPFPC
Traduction	7	IPFPC
<i>Employeur: Office national du film</i>		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	141	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	17	IPFPC
	158	
<i>Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</i>		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville	25	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay	61	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation* — BFC de Kingston	81	AFPC
Catégorie du soutien administratif* — BFC de Kingston	10	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Mont Apica	8	AFPC
* Agent négociateur dont la méthode de règlement des différends passera de la conciliation à l'arbitrage à la date du prochain avis de négociation collective.		

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Pharmacie	57	IPFPC
Photographie	143	AFPC
Pompiers	129	AFPC
— surveillants	185	AFPC
Programmes de bien-être social	1510	AFPC
Psychologie	133	IPFPC
Recherche historique	287	IPFPC
Recherche scientifique	1985	IPFPC
Réglementation scientifique	336	IPFPC
Réparation des navires (Est)	1268	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt, C.-B.)	826	CMTCM
Sciences biologiques	1111	IPFPC
Sciences domestiques	47	IPFPC
Sciences forestières	153	IPFPC
Sciences infirmières	1636	IPFPC
Sciences physiques	890	IPFPC
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11964	AFPC
Service social	121	IPFPC
Services administratifs	8057	AFPC
Services correctionnels	558	AFPC
— surveillants	4399	AFPC
Services d'imprimerie	904	CUAG
— non-surveillants	1201	AFPC
Services d'information	1381	AFPC
— surveillants	8734	AFPC
Services hospitaliers	80	AFPC
— surveillants	1360	AFPC
Services scientifiques de la défense	528	IPFPC
Soutien de l'enseignement	32	AFPC
Soutien des sciences sociales	2147	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7226	AFPC
Techniciens divers	3105	AFPC
Traitement mécanique des données	2892	AFPC
Traduction	1047	SCERT
Vérification	3118	AFPC

187 019

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
----------------------	--------------------------------------	----------------------

Employeur: Conseil du Trésor

Achat et approvisionnement

Actuariat

Administration des programmes

Agriculture

Architecture et urbanisme

Art dentaire

Bibliothéconomie

Chauffage, force motrice et opération

de machines fixes

surveillants

non-surveillants

Commis aux écritures et aux règlements

Communications

Dessin et illustrations

Électronique

Enseignement

Équipages de navire

surveillants

non-surveillants

Ergothérapie et physiothérapie

Gardiens de phare

surveillants

non-surveillants

Génie et arpentage

Gestion des systèmes d'ordinateurs

Inspection des produits primaires

Inspection technique

Manoeuvres et hommes de métier

surveillants

non-surveillants

Mathématiques

Mécanographie

Médecine vétérinaire

AFPC

2 032

IPFPC

2

AFPC

23 341

IPFPC

271

IPFPC

312

IPFPC

31

AFPC

471

AFPC

205

AFPC

1 648

AFPC

50 707

AFPC

633

AFPC

1 644

FIOB

2 866

(section

locale 2228)

AFPC

2 001

AFPC

507

AFPC

2 335

IPFPC

28

AFPC

124

AFPC

199

AFPC

2 643

IPFPC

3 647

AFPC

2 735

AFPC

1 458

AFPC

1 861

AFPC

13 601

IPFPC

189

AFPC

364

IPFPC

614

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Soutien administratif	1	11	0	0,00
UTUAC	— BFC de Trenton Exploitation (section locale 1979)	1	96	0	96
AFPC	— BFC de Trenton Soutien administratif	1	96	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto Soutien administratif	1	8	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto Exploitation	1	8	0	0,00
AFPC	— BFC de Toronto Soutien administratif	1	30	0	0,00
AFPC	— BFC de Valcartier Exploitation	1	13	4	23,53
AFPC	— BFC de Valcartier Soutien administratif	1	108	5	4,42
TOTAL		43	2 136	45	2 181
					2,06 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME					
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	14	8	22
SCEPT	Soutien administratif	1	12	4	16
SCEPT	Scientifique et prof.	1	6	0	6
TOTAL		3	32	12	44
					27,27 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES					
AFPC	Soutien administratif	1	21	4	25
BUREAU DU SURTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	Actuariat	1	24	5	29
AFPC	Soutien administratif	1	61	21	82
TOTAL		2	85	26	111
					23,42 %
TOTAL		80	7 125	362	7 487
					4,84 %

Agent	négoceur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Exploitation	— BFC de Goose Bay	1	61	0	61	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Greenwood	1	113	1	114	0,88
UTUAC	Exploitation	(section locale 1973)					
UTUAC	Exploitation	— BFC de Halifax	1	130	9	139	6,47
AFPC	Soutien administratif	— BFC de Kingston	1	10	1	11	9,09
AFPC	Exploitation	— BFC de Kingston	1	81	0	81	0,00
AFPC	Technique	— BFC de Kingston	1	3	0	3	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Apica	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Montréal	1	27	0	27	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 1400)					
UTUAC	Exploitation	— BFC de Moose Jaw	1	20	3	23	13,04
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	— BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	27	0	27	0,00
UTUAC	Exploitation	(section locale 175)					
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	145	2	147	1,36
AFPC	Soutien administratif	— BFC d'Ottawa	1	27	2	29	6,89
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	5	0	5	0,00
AFPC	Technique	— QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Exploitation	— QGDN Ottawa	1	9	2	11	18,18
AFPC	Soutien administratif	— CMDN Ottawa	1	12	1	13	7,69
AFPC	Exploitation	— BFC de Petawawa	1	130	0	130	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Petawawa	1	50	0	50	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Saint-Jean	1	44	2	46	4,34
STACM	Exploitation	— BFC de Shearwater	1	76	0	76	0,00
AFPC	Exploitation	— BFC de Shilo	1	31	0	31	0,00
UTUAC	Exploitation	— BFC de Sutherland	1	40	0	40	0,00
(section locale 1973)							
AFPC	Exploitation	— BFC de Summerside	1	61	0	61	0,00

Agent	négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employs approximatifs	Nombre d'employs exclus	Total	Pourcentage d'employs exclus
-------	-------------	-----------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------	-------	------------------------------

BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL

AFPC	Scientifique et prof.	1	198	0	198	0,00
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	23	8	31	25,81
AFPC	Soutien administratif	1	113	35	148	23,65
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
TOTAL						
			4	334	43	377
			11,41 %			

CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES

AFPC	Admin. et serv. ext.	1	42	4	46	8,70
AFPC	Soutien administratif	1	45	3	48	6,65
TOTAL						
			2	87	7	94
			7,45 %			

PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES

AFPC	Soutien administratif	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation	1	25	0	25	0,00
UTUAC	— BFC de Bagotville	1	25	0	25	0,00
(section locale 175)						
STACA	— BFC de Borden	1	208	1	209	0,48
(section locale 397)						
UTUAC	— BFC de Calgary	1	40	0	40	0,00
(section locale 1973)						
AFPC	— BFC de Chatham	1	25	1	26	3,85
AFPC	Soutien administratif	1	9	0	9	0,00
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	9	0	9	0,00
(section locale 1518)						
UTUAC	Exploitation	1	75	1	76	1,31
(section locale 1518)						
UTUAC	— BFC de Chilliwack	1	75	1	76	1,31
(section locale 1518)						
UTUAC	— BFC de Comox	1	41	0	41	0,00
(section locale 1973)						
UTUAC	Exploitation	1	81	0	81	0,00
(section locale 401)						
UTUAC	— BFC d'Edmonton	1	50	0	50	0,00
(section locale 1518)						
AFPC	— BFC d'Esquimalt	1	68	6	74	8,11
(section locale 1973)						
UTUAC	Soutien administratif	1	13	1	14	7,14
(section locale 1518)						
UTUAC	Exploitation	1	145	3	148	2,03
(section locale 1973)						
AFPC	— BFC de Gagetown	1	5	0	5	0,00
(section locale 1518)						
AFPC	Soutien administratif	1	5	0	5	0,00
(section locale 1518)						
AFPC	— BFC de Goose Bay	1	5	0	5	0,00



Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés exclus	Nombre d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
-------------------	-----------	--------------------------------	--------------------------	-------------------	--------------------------	-------	-------------------------------

OFFICE NATIONAL DU FILM	IPFPC	Scientifique et prof.	1	17	4	21	19,05
	IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	141	31	172	18,02
	SGCT	Technique	1	319	11	330	3,33
	SCFP	Soutien administratif	1	170	37	207	17,87
(section locale 2656)	SCFP	Exploitation	1	59	1	60	1,67
(section locale 2656)							

CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES	TOTAL		5	706	84	790	10,63 %
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 167	26	1 193	2,18	
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	50	1	51	1,96	
AECR	Admin. et serv. ext.	3	136	16	152	10,53	
AECR	Technique	1	830	4	834	0,48	
AECR	Soutien administratif	3	484	69	553	12,48	
AECR	Exploitation	2	216	0	216	0,00	
TOTAL		13	2 883	116	2 999	3,87 %	

COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN	AFCP	Exploitation (non-surveillants)	1	118	0	118	0,00 %
---------------------------------------	------	---------------------------------	---	-----	---	-----	--------

CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE	AFCP	Admin. et serv. ext.	1	384	4	388	1,03
AFCP	Technique	1	98	0	98	0,00	
AFCP	Soutien administratif	1	27	0	27	0,00	
AFCP	(opérateurs)	1	27	0	27	0,00	
AFCP	Soutien administratif	1	131	20	151	13,25	
AFCP	(non-opérateurs)	1	25	1	26	3,85	
AFCP	Exploitation	1	58	0	58	0,00	
AFCP	Scientifique et prof. (ingénieurs prof.)	1	58	0	58	0,00	
TOTAL		6	723	25	748	3,34 %	



Emploés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés d'approximatif	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof. Admin. et serv. ext.	25	12 704	1 569	14 273	10,99
AFPC	Scientifique et prof. Admin. et serv. ext. Technique	3	5 590	527	6 117	8,62
	Admin. et serv. ext.	6	38 256	7 004	45 260	15,48
	Technique	8	18 490	387	18 877	2,05
	Soutien administratif	5	66 560	4 371	70 931	6,16
	Exploitation	17	38 394	246	38 640	0,64
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 077	73	1 150	6,35
ACCTA	Technique	1	1 899	169	2 068	8,17
FOE (section locale 2228)	Technique	1	2 866	116	2 982	3,89
GMMC	Technique	1	1 416	126	1 542	8,17
CUAG	Exploitation	1	904	12	916	1,31
ACECMGF	Exploitation	1	117	0	117	0,00
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 268	59	1 327	4,45
CMTCM	Exploitation	1	826	33	859	3,84
(Esq.)						
ABSS	Scientifique et prof.	1	2 441	73	2 514	2,90
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 047	98	1 145	8,56
ACPER	Technique	1	1 186	25	1 211	2,06
AGNA	Technique	1	545	55	600	9,17
TOTAL		78	201 093	15 137	216 230	7,00 %

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie
(Employeur: Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre d'employés approximatifs	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	29	20 735	2 169	22 904	9,47
Administration et service extérieur	10	45 887	7 369	53 256	13,83
Technique	13	26 402	878	27 280	3,22
Soutien administratif	5	66 560	4 371	70 931	6,16
Exploitation	21	41 509	350	41 859	0,84
TOTAL	78	201 093	15 137	216 230	7,00 %

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	578	7	A
Association du groupe de la navigation aérienne	545	1	A
Union des travailleurs unités de l'alimenta- tion et du commerce (section locale 175)	375	3	A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	319	1	A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	229	2	A
Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	184	3	A
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)	117	1	?
Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	76	1	A
Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	50	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	40	1	A
Union des travailleurs unités de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)	20	1	A
TOTAL	208 702	162	68A 93C 1?

*A — Arbitrage
C — Conciliation
? — A déterminer

Méthode de règlement des différends

Méthode de règlement des différends	Nombre d'unités	Nombre approximatif d'employés membres	des unités de négociation	Agent négociateur accrédité
-------------------------------------	-----------------	--	---------------------------	-----------------------------

24A	83	169 835		Alliance de la Fonction publique du Canada
59C				Institut professionnel de la
8A	34	19 610		Fonction publique du Canada
26C				Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
C	1	2 866		Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
A	1	2 441		Association canadienne du contrôle du trafic aérien
A	1	1 899		Association des employés du Conseil de recherches
A	9	1 666		Gilde de la marine marchande du Canada
A	1	1 416		Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
C	1	1 268		Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
A	1	1 186		Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
C	4	1 079		Association professionnelle des agents du service extérieur
A	1	1 077		Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
C	1	904		Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
C	1	826		

Unité de négociation	Agent négociateur
<p>— BFC d'Edmonton</p> <p>Catégorie de l'exploitation</p> <p>— BFC de Trenton</p> <p>Catégorie de l'exploitation</p> <p>— BFC de Chilliwack</p> <p>Catégorie de l'exploitation</p> <p>— BFC de Comox</p> <p>Catégorie de l'exploitation</p> <p>— BFC d'Esquimalt</p>	<p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)</p> <p>Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)</p>
<p>(EMPLOYEUR: CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)</p> <p>Syndicat canadien des employés et du service extérieur</p> <p>Catégorie du soutien administratif</p> <p>Catégorie scientifique et professionnelle</p>	<p>(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p>
<p>Commis aux écritures et aux règlements</p> <p>Communications</p> <p>Mécanographie</p> <p>Secrétariat, sténographie et dactylographie</p>	<p>(BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)</p> <p>Groupe de l'actuariat</p> <p>Institut professionnel de la Fonction publique du Canada</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Groupe du soutien administratif</p>

Agent négociateur	
Unité de négociation	<p> Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Valcartier Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Halifax Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside Catégorie de l'exploitation — BFC de Ottawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary Catégorie de l'exploitation — BFC de Moose Jaw </p>
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	<p> Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973) Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 175) Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce (section locale 397) Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400) </p>

- Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions
- Gestion des systèmes d'ordinateurs
- Services administratifs
- Services d'information
- Services financiers
- Catégorie du soutien administratif
- Commis aux écritures et aux règlements
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Traitement mécanique des données

(EMPLOYEUR: PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)

Alliance de la Fonction publique
du Canada

- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Bagooville
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Bagooville
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Chilliwack
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Gagetown
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Goose Bay
- Catégorie du soutien administratif
- BFC de Goose Bay
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Kingston
- Catégorie technique
- BFC de Kingston
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Montéal
- Catégorie du soutien administratif
- BFC d'Ottawa
- Catégorie de l'exploitation
- QGDN Ottawa
- Catégorie technique
- QGDN Ottawa
- Catégorie du soutien administratif
- QGDN Ottawa
- Catégorie de l'exploitation
- CMDN Ottawa
- Catégorie de l'exploitation
- BFC de Petawawa

Unité de négociation	Agent négociateur
<p>Achat et approvisionnement Catégorie de l'exploitation — surveillants — non-surveillants Catégorie technique Commis et mécanographes Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement mécanique des données</p> <p>(EMPLOYEUR: COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)</p> <p>Catégorie de l'exploitation — non-surveillants Catégorie de l'exploitation — non-surveillants</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>(EMPLOYEUR: CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)</p>	<p>Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie de l'exploitation opérateurs non-opérateurs Catégorie scientifique et professionnelle ingénieurs professionnels Catégorie technique</p> <p>(EMPLOYEUR: BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)</p> <p>Catégorie de l'administration et du service extérieur Achat et approvisionnement Gestion des finances Services administratifs Catégorie de l'exploitation Manœuvres et hommes de métier Services divers Catégorie du soutien administratif Commis aux écritures et aux règlements Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle Bibliothéconomie Vérification</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Catégorie de l'administration et du service extérieur Achat et approvisionnement Gestion des finances Services administratifs Catégorie de l'exploitation Manœuvres et hommes de métier Services divers Catégorie du soutien administratif Commis aux écritures et aux règlements Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle Bibliothéconomie Vérification</p> <p>(EMPLOYEUR: CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)</p> <p>Alliance de la Fonction publique du Canada</p> <p>Catégorie de l'administration et du service extérieur</p>

Unité de négociation	Agent négociateur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe (côte est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Economique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticiens(ne)s
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie scientifique et professionnelle	
Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR: CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Bibliothéconomie	
Services d'information	
Traduction	

Enseignement
Équipages de navire
— surveillants
— non-surveillants
Gardiens de phare
— surveillants
— non-surveillants
Gestion des finances
— non-surveillants
Inspection des produits primaires
Inspection technique
Manoeuvres et hommes de métier
— surveillants
— non-surveillants
Mécanographie
Photographie
Pompiers
Programmes de bien-être social
— non-surveillants
— surveillants
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Services administratifs
Services correctionnels
— surveillants
— non-surveillants
Services d'imprimerie
— surveillants
— non-surveillants
Services d'information
Services divers
— surveillants
— non-surveillants
Services hospitaliers
— surveillants
— non-surveillants
Soutien de l'enseignement
Soutien des sciences sociales
Soutien technologique et scientifique
Techniciens divers
Traitement mécanique des données
Vérification

Navigation aérienne

Radioélégraphie

Traduction

Affaires extérieures

Association du groupe de la
navigation aérienne
Association canadienne des
professionnels de l'exploitation
radio
Syndicat canadien des employés
professionnels et techniques
Association professionnelle des
agents du service extérieur



Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
Fonction publique du Canada

Unité de négociation Agent négociateur

(EMPLOYEUR: CONSEIL DU TRÉSOR)

Actuariat
Agriculture
Architecture et urbanisme
Art dentaire
Chimie
Commerce
Droit
Ergothérapie et physiothérapie
Examen des brevets
Génie et arpentage
Gestion des systèmes d'ordinateurs
Mathématiques
Médecine
Médecine vétérinaire
Météorologie
Pharmacie
Psychologie
Recherche historique
Recherche scientifique
Réglementation scientifique
Sciences biologiques
Sciences domestiques
Sciences forestières
Sciences infirmières
Sciences physiques
Service social
Services scientifiques de la défense

Achat et approvisionnement
Administration des programmes
Alliance de la Fonction
publique du Canada

Bibliothéconomie
Chauffage, force motrice et opération
de machines fixes
— surveillants
— non-surveillants
Commis aux écritures et aux règlements
Communications
Dessin et illustrations

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACECM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticiens(nc)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM (Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Gilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
EMPLOYEURS	
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications
CT	Conseil du Trésor
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité
DIVERS	
BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la
Fonction publique du Canada

2. Méthode de règlement des différends

3. Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des
fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur: Conseil
du Trésor)

4. Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des
fonctions confidentielles, par agent négociateur et par
catégorie (Employeur: Conseil du Trésor)

5. Employés exclus en tant que proposés à la gestion ou à des
fonctions confidentielles, par agent négociateur et par
catégorie (Employeurs distincts)

6. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

7. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

8. Griets renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1984 au 31 mars 1988

9. Arbitrage de griets — Affaires reportées et reçues, de 1984 à 1988

10. Différends renvoyés à l'arbitrage, du 1^{er} avril 1987 au
31 mars 1988

11. Conciliation, médiation et examens, 1987-1988

12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes
automatisées sur les taux de rémunération

13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les
avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour l'année 1987-1988 s'arrêtent au 31 mars 1988.
Les données sur le nombre d'employés, tout en étant exactes dans
l'ensemble, ne sont pas précises. En raison, notamment, de la définition du
mot "employé" figurant à l'article 2 de la Loi, ces données peuvent en effet
différer de celles qui figurent dans d'autres rapports statistiques portant sur
les fonctionnaires fédéraux.

traitées dans les rapports des bureaux de conciliation", et le "Répertoire des questions traitées dans les décisions arbitrales".

L-17 Pour encourager les participants des secteurs public et privé à collaborer à ses programmes, le Bureau, tout comme par le passé, a participé à leurs enquêtes au nom du gouvernement du Canada et a répondu à leurs demandes de renseignements sur les taux de traitement et les conditions de travail des fonctionnaires fédéraux. Des fonctions ont été apparées à celles qui sont exercées dans la fonction publique et le Bureau a également mis des données à la disposition d'un grand nombre de participants, d'utilisateurs et d'autres personnes qui s'occupent de la rémunération.

LE MONDE DE LA RÉMUNÉRATION

L-18 Les agents du BRT jouent un rôle actif au sein d'organismes comme les groupes de la rémunération de Toronto, de Montréal et d'Ottawa. Le Bureau est membre fondateur du Centre de recherche sur la rémunération du Conference Board of Canada et son directeur exécutif fait partie du conseil consultatif de ce centre. Ses cadres supérieurs participent activement aux réunions ordinaires des spécialistes de la rémunération de l'administration fédérale et assistent aux conférences et aux réunions de la Canadian Compensation Association. Les agents du Bureau font régulièrement des exposés sur ses programmes et ses méthodes d'enquête à l'intention des organismes intéressés et organisent de temps à autre des colloques dans diverses villes du Canada afin de tenir les participants aux enquêtes au fait des connaissances techniques et d'améliorer la qualité de leur contribution dans le domaine.

L-19 Pour améliorer l'efficacité de la participation à ses activités et supprimer le chevauchement des tâches, le Bureau collabore aux enquêtes menées par divers groupes ou associations de l'extérieur. Cette année, par exemple, il a fourni certaines données d'enquête aux administrations provinciales et municipales, de sorte que celles-ci ont eu moins souvent à communiquer entre elles pour obtenir des renseignements sur la rémunération. En utilisant l'information obtenue par Statistique Canada et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités.

L-16 Bien que le Bureau de recherches sur les traitements consacre la majeure partie de ses efforts et de ses ressources à la publication de rapports sur les tendances qu'accuse la rémunération à l'extérieur de la fonction publique du Canada, il en publie aussi sur la fixation de la rémunération et sur les taux de traitement qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. Parmi eux, mentionnons "Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada", "La Composition de la Fonction publique du Canada", dans lequel figurent des renseignements sur les employés par groupe professionnel et par niveau; l'"Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale", où l'on trouve des données sur un grand nombre de clauses des conventions; les "Résumés d'entente", qui font état des modifications apportées aux taux de traitements prévus par les conventions collectives; le "Répertoire des questions

RENSEIGNEMENTS SUR LA FONCTION PUBLIQUE ET LA RÉMUNÉRATION

L-15 En janvier 1988, le Bureau a publié les taux de début que les organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. (Les taux effectivement accordés devaient faire l'objet d'une enquête en juin 1988.)

L-14 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétaire du Conseil du Trésor. Ainsi, cette année, il a procédé à des enquêtes sur les taux de rémunération des enseignants des niveaux primaire et secondaire, des agents de police provinciaux et municipaux, ainsi que des étudiants et des collégiens inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les taux de rémunération des professeurs d'université, des agents de l'organisation et des méthodes, des avocats admis au barreau et de certains grades de policiers ont également fait l'objet d'une enquête. Le rapport découlant de cette dernière enquête sert à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

À la fin de l'année, les données étaient en train d'être vérifiées et l'on s'attendait que les rapports seraient publiés au mois d'août 1988.

dans le système informatique de collecte des données sur la rémunération (AUTOCODS), grâce auquel des données préliminaires peuvent être mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

L-11 La liste des classes visées par le système informatique, ainsi que le genre de données qu'il renferme à l'égard des taux de rémunération et des conditions de travail, figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS-I et AUTOCODS-II, sont publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août. Des rapports portant sur d'autres classes sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates. En outre, un rapport annuel, dont la date d'effet est le 15 août et qui porte sur diverses classes professionnelles du secteur de la santé, a été publié à l'automne. Le Bureau a aussi transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour certaines classes que l'on retrouve dans les administrations provinciales, à savoir l'agriculture, les sciences biologiques, les sciences forestières et la médecine vétérinaire. Des renseignements semblables ont été fournis à l'égard des agents de correction.

L-12 Le Bureau a publié un rapport spécial à titre de supplément à l'enquête bisannuelle qu'il avait menée en 1986 sur les avantages sociaux. Ce rapport spécial renfermait des données sur la fréquence et les caractéristiques de certains avantages et certaines conditions de travail ayant particulièrement tendance à changer rapidement, à savoir: la rémunération des heures supplémentaires, les jours fériés payés, les congés annuels payés, les primes de poste, la durée du travail, les régimes d'assurance-soins dentaires, et les régimes d'indemnités de cessation d'emploi et d'allocations de retraite. À l'automne, le Bureau a aussi distribué son rapport "Avantages sociaux et conditions de travail dans la Fonction publique du Canada, 1er octobre 1987".

L-13 Dans le cadre de son enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail, dont la date d'effet était le 1er janvier 1988, le Bureau a effectué quelque 175 visites dans des organismes du secteur d'activité économique, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Au cours de cette enquête, le Bureau a recueilli des renseignements détaillés sur la fréquence et les caractéristiques de 34 avantages et conditions de travail. La liste de ces avantages et conditions de travail, de même que le genre de renseignements publiés, figurent au tableau 13. Parallèlement à cette enquête, et à partir du même échantillon, le Bureau a effectué sa troisième étude sur la santé et la sécurité au

L-10 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des enseignements sur les taux de rémunération applicables à quelque 400 niveaux de classes professionnelles. Des renseignements portant sur un peu plus de la moitié de ces niveaux sont emmagasinés

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-9 Le Secrétaire du Conseil du Trésor étant en train de réviser les normes de classification de l'administration fédérale, le Bureau de recherches sur les traitements a procédé à la révision des particularités de postes applicables à plusieurs classes visées par ses enquêtes. Dans la plupart des cas, seules de légères modifications ont été apportées, mais comme la norme de classification du groupe Gestion des finances a été sensiblement modifiée, les particularités de postes pour ce groupe ont dû faire l'objet d'une étude complète. On s'attend que les constatations de cette étude seront mises en application avant la publication des résultats de l'enquête qui aura lieu au printemps de 1989.

L-8 Tout au long de l'année, le Bureau a continué de tenir des réunions avec les parties afin d'établir le plan d'une enquête sur certaines classes du groupe Manœuvres et Hommes de métier et du groupe Services divers. Les discussions ont porté sur les méthodes d'enquête ainsi que sur les critères d'échantillonnage à adopter en prévision de ce projet d'enquête sur l'Entretien, les Métiers et les Services. D'autres séances de consultation devront avoir lieu avec les parties avant que des décisions puissent être prises sur l'avenir de cette enquête. Le Bureau a également eu des entretiens avec les parties au sujet des critères généraux d'échantillonnage dont il se sert lorsqu'il établit le plan d'une enquête. Plusieurs réunions ont eu lieu jusqu'à présent et on s'attend que les discussions se poursuivront au cours de la prochaine année financière.

appliquées par les organismes de l'extérieur de l'administration fédérale au chapitre du nettoyage des uniformes. Au total, 35 organismes comptant des employés en uniforme ont participé à l'enquête. La deuxième demande avait trait aux chaussures de sécurité. Le Bureau s'occupe actuellement d'obtenir des renseignements sur cette question dans le cadre de son programme habituel d'enquêtes sur les avantages sociaux. En outre, le Bureau a également publié, en août 1987, les constatations d'une étude pilote sur certaines classes du groupe Réparation des navires.

L-7 L'année dernière, le Bureau a reçu deux demandes de nouvelles données d'enquête destinées à étayer les consultations entre l'employeur, les associations d'employés et les agents négociateurs accrédités. Dans le premier cas, le Conseil national mixte lui a demandé des renseignements sur les politiques et les pratiques

L-6 C'est aux réunions du Comité consultatif de recherches sur les traitements (CCRT) que les parties à la négociation font part au Bureau des renseignements dont elles ont besoin. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions qui ont été dirigées par le président de la CRTFP et auxquelles ont assisté le directeur exécutif et les cadres supérieurs du Bureau, ainsi que les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION

L-5 Par suite des changements qui ont été apportés à ses programmes conformément aux recommandations du Groupe d'étude ministériel sur la citoyenneté, le travail et l'immigration, le Bureau a mis une nouvelle structure en place pendant l'année financière 1987-1988. Au cours de cette période, il a également procédé à l'examen des sous-systèmes internes, ce qui lui a permis de s'assurer que ses normes d'efficacité et d'efficacité au chapitre de la production et de la prestation des services pourraient être maintenues et même améliorées.

L-4 En 1987-1988, un plan d'action a été établi en réponse aux recommandations que le Bureau des conseillers en gestion (GCG) avait formulées à la suite de l'examen du Bureau de recherches sur les traitements. Ce plan exigeait, dans un premier temps, que toutes les recommandations concernant les questions de régie interne soient appliquées, ce qui avait été fait à la fin de l'année, et, dans un deuxième temps, que les recommandations concernant les questions d'ordre opérationnel soient traitées de concert avec les parties à la négociation. Celles-ci ayant eu l'occasion de contribuer à ce plan d'action et de soulever toute autre question dont elles voulaient débattre, le sous-comité technique se réunira plus tard au cours de la prochaine année pour discuter des points qui n'ont pas encore été réglés.

L-3 Tous les ans, le Bureau publie un grand nombre de rapports sur les salaires, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois des divers secteurs d'activité où il existe des postes comparables à ceux de la Fonction publique. Les organismes participants reçoivent ces rapports et peuvent obtenir, sur demande, des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération, tableaux qui renferment des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis.

L-2 Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ses données au cours d'entrevues avec les spécialistes de la rémunération des secteurs public et privé et grâce à la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. La technologie étant maintenant à la portée de toutes les entreprises, même des plus petites, le Bureau a pu se rendre compte, au cours de l'année écoulée, que les participants aux enquêtes tendaient à y recourir de plus en plus en tant que principal mode de transmission des données. Le Bureau voit d'un bon oeil se dessiner cette tendance qui permet aux organismes participants d'être davantage en mesure de fournir des données et, par ricochet, de faire en sorte que le Bureau continue de produire des renseignements de qualité dans de courts délais.

L-1 Le Bureau a pour rôle premier de recueillir des renseignements sur les taux de rémunération, les conditions de travail et des questions connexes, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la Fonction publique. Ces données servent avant tout à la négociation collective (y compris à la conciliation et à l'arbitrage exécutoire), mais elles sont également utilisées par le Conseil national mixte, ainsi que par l'employeur dans le cas des groupes professionnels non représentés par un agent négociateur ou exclus de la négociation collective.

INTRODUCTION

TRAITEMENTS

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES



la poussière partout. Les plaignants étaient devenus malades et avaient refusé de retourner dans l'immeuble. On leur a ordonné d'y retourner, sous peine de subir des mesures disciplinaires. La Commission a jugé que les plaignants avaient un motif raisonnable de croire que l'état de leur lieu de travail constituait un danger pour eux. Comme les plaintes satisfaisaient aux exigences du Code, la Commission les a admises et a déclaré que les défendeurs avaient contrevenu aux dispositions du Code.

K-12 Dans une autre plainte, un employé avait été suspendu après avoir refusé de travailler conformément aux dispositions du Code. Même si peu de temps après l'employeur avait annulé la suspension et présenté des excuses à l'employé, la Commission a estimé néanmoins que l'employeur avait contrevenu au Code. Elle lui a ordonné de retirer du dossier de l'employé toute mention relative à l'imposition de mesures disciplinaires.

K-13 Dans deux plaintes, une employée a allégué que son employeur l'avait menacée de sanction disciplinaire parce qu'elle avait invoqué son droit de refuser de travailler en vertu de dispositions du Code. Les deux plaintes ont par la suite été retirées.

K-14 Un agent de Douanes et Accise avait allégué que les conditions de circulation au pont Ambassador de Windsor représentaient un danger pour lui. Il avait refusé de travailler conformément aux dispositions du Code, mais l'employeur lui avait quand même imposé une mesure disciplinaire. L'audience a eu lieu vers la fin de l'année, mais la Commission n'avait pas encore rendu sa décision à la fin de l'exercice.

K-15 Une autre plainte a été déposée par trois employés qui ont allégué que leur employeur les avait harcelés et rétrogradés, et leur avait refusé des privilèges, parce qu'ils avaient exercé leur droit de refuser de travailler en vertu du Code. Cette plainte était en instance à la fin de l'année.

K-7 Dans un autre renvoi, un agent de correction a allégué qu'il était dangereux de travailler dans la bibliothèque d'un pénitencier la fin de semaine en compagnie d'un bibliothécaire n'ayant pas la formation d'un agent de sécurité. L'affaire a été entendue et la décision était en instance à la fin de l'année.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 90

K-8 Au cours de l'année, treize plaintes ont été présentées à la Commission en vertu de l'article 90 du Code canadien du travail, Partie IV, et 15 autres ont été reportées de l'année précédente. À la fin de l'année, treize de ces 15 affaires étaient en suspens, à la demande de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représentait les employés.

K-9 Une des autres plaintes reportées de l'année précédente avait été présentée par l'Alliance au nom d'un employé du Service correctionnel. Celui-ci alléguait que l'employeur lui avait imposé une peine pécuniaire parce qu'il avait refusé de remplir des fonctions qu'il jugeait dangereuses. La Commission a rejeté la plainte, n'y trouvant aucun fondement raisonnable. L'autre plainte reportée avait trait au comportement répréhensible dont se serait rendu coupable un capitaine de navire. L'avocat du plaignant a retiré la plainte à l'audience.

K-10 Une des 13 plaintes reçues au cours de l'année a été retirée et deux autres ont été rejetées à la suite d'audiences. Dans l'une de ces deux affaires, le membre de la Commission a statué que cette dernière n'avait pas le droit d'accorder de latitude à un plaignant qui n'avait pas agi dans les délais prescrits par la loi. Dans l'autre plainte rejetée, la Commission a jugé que le plaignant n'avait pas réussi à prouver que l'employeur lui avait imposé une mesure disciplinaire par suite de son refus de travailler en raison d'un présumé danger.

K-11 Cinq plaignants ont allégué que l'employeur les avait menacés de sanction disciplinaire parce qu'ils avaient invoqué le droit de refuser de travailler que leur accord de le Code canadien du travail. Une des plaintes a été rejetée parce que le plaignant n'était ni présent ni représenté à l'audience. Selon la preuve produite à l'audience dans les quatre autres affaires, les plaignants avaient déménagé dans un lieu de travail où l'immeuble n'était pas prêt à être occupé. Les lieux étaient étroits; il y régnait une forte odeur de peinture et de vernis; il faisait chaud; le système de ventilation était défectueux; et il y avait de

— un mécanicien de matériel lourd qui avait allégué que les gaz nocifs qui s'échappaient dans un garage le rendaient malade et représentaient un danger pour lui;

— deux agents de correction qui avaient allégué que le fait d'être seul pour garder des détenus dans un hôpital constituait un danger;

— un employé qui avait allégué que les produits chimiques auxquels il était exposé lorsqu'il faisait fonctionner certaines machines créaient un danger pour lui.

K-4 Dans une affaire, un agent de correction désigné pour travailler dans un hôpital pénitentiaire a refusé d'ouvrir les cellules d'isolement de trois détenus parce qu'on soupçonnait les occupants d'être atteints du syndrome immunodéficitaire acquis (SIDA) ou d'hépatite B. À la suite d'une audience, la Commission a jugé qu'aux fins de la Partie IV du Code, il n'y avait aucun danger que le SIDA soit transmis à l'agent de correction. La Commission a en outre ordonné à l'employeur de faire en sorte que tous les agents de correction du pénitencier de Kingston soient conseillés sur le danger de contracter l'hépatite B et sur la protection que la vaccination peut leur procurer. Elle a ordonné à l'employeur de faire vacciner tous les employés qui en manifesteraient le désir.

K-5 Dans quatre autres affaires renvoyées à la Commission, trois inspecteurs de Douanes et Accises ont refusé de travailler, l'un d'entre eux à deux reprises, en alléguant l'existence de conditions de circulation dangereuses au pont Ambassadeur de Windsor (Ontario). L'employé qui avait refusé deux fois de travailler a retiré l'un de ses griefs; les trois autres ont été regroupés, puisqu'il s'agissait de questions concernant le même lieu de travail. Après une audience, la Commission a conclu qu'il existait effectivement une situation dangereuse dans le lieu de travail; elle n'a donc pas confirmé les décisions de l'agent de sécurité et elle a ordonné à l'employeur d'apporter des mesures correctives dans un délai de 90 jours.

K-6 Deux autres renvois à la Commission concernant des problèmes de circulation au pont Ambassadeur de Windsor ont été retirés au début de l'audience. Le renvoi d'une décision ayant trait à des niveaux de bruit dangereux dans le lieu de travail a été retiré avant l'audience.

— trois agents de correction qui avaient allégué que des agents de niveau inférieur qui exerçaient les fonctions d'agents responsables constituaient un danger pour eux;

— un agent de correction qui avait allégué que le fait de retirer certains gardes des avant-postes pendant la période d'exercices de l'après-midi des détenus constituait un danger pour lui;

— les opérateurs de matériel utilisé pour l'entretien des routes qui avaient allégué que les conditions atmosphériques constituaient un danger pour eux;

de danger:

K-3 Après avoir tenu une audience dans les 19 affaires qui lui ont été soumises au cours de l'année, la Commission a confirmé les décisions des agents de sécurité selon lesquelles les employés suivants n'avaient pas le droit de refuser de travailler, puisqu'il n'existait pas de danger:

K-2 Dans l'une des affaires reportées, un employé a allégué que son superviseur le harcelait. La Commission a jugé que, d'après la preuve présentée à l'audience, elle n'était pas fondée à conclure que le litige entre l'employé et son superviseur était la cause des problèmes de santé de l'employé. À la suite de l'audience tenue dans l'autre affaire qui avait été reportée, la Commission a confirmé la décision d'un agent de sécurité selon laquelle la méthode adoptée par l'employeur pour gonfler les ballons-sondes ne constituait pas un danger pour la sécurité de l'employé concerné.

été reportées de l'année précédente.

K-1 Au cours de l'année, 19 décisions d'agents de sécurité ont été renvoyées à la Commission en vertu du paragraphe 86(5) de la Partie IV du Code canadien du travail, et deux affaires de ce genre ont

RENVOIS EFFECTUÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 85

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL



publique: *Alliance de la Fonction publique du Canada et Ian Deans et autres* (dossier de la Cour T-1839-87). (Voir aussi les paragraphes I-2 et I-3 à la section "Principes importants établis dans les mandats des bureaux de conciliation".)



DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 Un grief concernant une mesure disciplinaire qui avait entraîné la congédiation de l'employé avait été renvoyé à l'arbitrage. L'arbitre a jugé que le congédiation n'était pas justifié, mais il a conclu que, compte tenu des circonstances, il n'était pas indiqué de réintégrer l'employé s'estimant lésé dans ses fonctions; il lui a donc accordé une indemnisation pécuniaire sous forme de cinq mois de salaire. L'employé s'estimant lésé a présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale pour que la décision soit révisée et infirmée. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande et a conclu qu'en vertu des pouvoirs dont il était investi, l'arbitre pouvait choisir, à titre de redressement, d'attribuer une indemnisation pécuniaire à l'employé au lieu de le rétablir dans ses fonctions. La Cour a déclaré que, selon la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, l'arbitre n'avait pas à décider de la validité du congédiation de l'employé s'estimant lésé, mais uniquement à établir si, compte tenu des circonstances de l'affaire, le congédiation était justifié. En concluant que le congédiation n'était pas justifié, l'arbitre avait le pouvoir d'ordonner les mesures de redressement qu'il jugeait appropriées dans les circonstances. (*Gérald Champagne et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes*, dossier de la Cour A-198-87, non publié.)

J-2 Lorsque il a précisé le mandat du bureau de conciliation établi pour l'unité de négociation du groupe Enseignement (dossier de la Commission 190-2-154), le Président a refusé d'inclure une proposition sur la sécurité d'emploi. La Division de première instance de la Cour fédérale a rejeté une requête en vue d'obtenir un bref de *certiorari* visant à faire annuler le jugement et à obtenir un *mandamus* ordonnant l'inclusion de la proposition. En confirmant la décision de ne pas renvoyer la proposition controversée, la Cour a conclu que celle-ci portait atteinte au droit de mettre des employés en disponibilité qu'accorde au sous-chef l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et qu'elle contrevient donc à l'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction

pouvoir de faire des recommandations qui ne liaient ni l'une ni l'autre des parties. Par conséquent, il a renvoyé toutes les propositions contestées au bureau de conciliation.

I-6 Dans sa décision, le Président a tenu compte de deux décisions récentes de la Cour d'appel fédérale. Dans la première, le juge Marceau a déclaré, au nom de la Cour, qu'il était possible de faire de ces propositions des sujets légitimes de négociation en ce sens que l'employeur pouvait volontairement accepter de renoncer aux droits que lui réservait l'article 7 : *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1986) 72 N.R. 241. La Cour a réitéré cet avis dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor)* (1987) 76 N.R. 229. Le Président a conclu que rien, en droit, n'empêchait que ces propositions soient renvoyées à un bureau de conciliation, puisque celui-ci n'avait que le

I-5 L'article 7 de la Loi précise que rien dans la Loi ne doit être interprété comme portant atteinte au droit ou à l'autorité dont l'employeur est investi afin de déterminer comment la Fonction publique doit être organisée, d'attribuer des fonctions aux postes et de les classer. Les présidents successifs de la Commission ont interprété cette disposition comme voulant dire qu'aucune recommandation contenue dans un rapport d'un bureau de conciliation ne peut traiter d'une question qui porte atteinte aux droits que réserve à l'employeur l'article en question. Cette question a de nouveau été soulevée dans *Groupe Enseignement, Mandat* (supra). L'agent négociateur avait présenté plusieurs propositions qu'il voulait faire renvoyer au bureau de conciliation. L'employeur s'est opposé à leur renvoi pour le seul motif qu'elles contenaient à l'article 7 de la Loi.

PORTÉE DE L'ARTICLE 7 DE LA LOI

L'agent négociateur avaient une certaine valeur, il restait que la proposition avait clairement trait aux normes, aux procédures et aux méthodes régissant la mise en disponibilité des employés et travaillait dans la Fonction publique. La juge Reed de la Division de première instance de la Cour fédérale a confirmé cette décision à la suite du renvoi qui avait été fait en vertu de l'article 18 de la Loi sur la Cour fédérale. Elle a conclu que la proposition litigieuse portait atteinte au droit de mettre des employés en disponibilité accordé au sous-chef par l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et violait donc l'alinéa 56(2)b) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique : *Alliance de la Fonction publique du Canada et Ian Deans et autres* (dossier de la Cour T-1839-87). L'Alliance de la Fonction publique du Canada a interjeté un appel de cette décision, lequel est en instance (dossier de la Cour A-696-87).

SÉCURITÉ D'EMPLOI

celles qui sont interdites par la Loi. Si tel est le cas, il ne la renvoie pas au bureau de conciliation.

I-2 La sécurité d'emploi est une question qui préoccupe beaucoup les employés de la Fonction publique fédérale. En raison des interdictions contenues dans la Loi, cependant, les agents négociateurs ont eu peu de succès dans leurs tentatives de renvoyer des propositions sur ce sujet à un bureau de conciliation. L'agent négociateur dans l'affaire *Groupe Enseignement, Mandat* (bureau de conciliation, dossier 190-2-154) a adopté une approche innovatrice en vue de contourner ce problème. Une proposition portant qu'il n'y aurait aucune mise en disponibilité d'employés pendant la durée de la convention collective aurait clairement contrevenu aux interdictions de l'alinéa 56(2)*b*) et du paragraphe 86(3) de la Loi. L'agent négociateur a plutôt présenté une proposition selon laquelle aux fins de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, l'employeur convenait que les services de tous les employés de l'unité de négociation seraient requis.

I-3 Selon l'agent négociateur, l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique investit le sous-chef du droit inhérent de mettre en disponibilité un employé dont les services ne sont plus requis en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction. Par conséquent, avant que le sous-chef ne puisse mettre un employé en disponibilité en vertu de l'article 29 de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, il doit remplir cette condition préalable. L'alinéa 7(1)*a*) de la Loi sur l'administration financière, d'autre part, accorde au Conseil du Trésor le pouvoir de déterminer les effets nécessaires à la fonction publique. Par conséquent, c'est le Conseil du Trésor, l'employeur, qui établit la condition préalable à remplir. La proposition, donc, aurait pour effet d'empêcher l'employeur d'établir des besoins en effectifs pour la fonction publique qui entraîneraient un manque de travail ou la suppression d'une fonction pour les employés de l'unité de négociation. L'agent négociateur a fait valoir que la proposition ne nécessiterait aucune modification de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et, par conséquent, que son renvoi au bureau de conciliation n'était pas interdit par le paragraphe 56(2) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

I-4 Le Président n'a pas renvoyé la proposition controversée au bureau de conciliation. Il a conclu que, même si les arguments de

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 77 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique précise que, lorsque les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais qu'elles n'ont pu se mettre d'accord sur une condition d'emploi, l'une ou l'autre d'entre elles peut demander au Président d'établir un bureau de conciliation et de le charger de l'enquête et de la conciliation du différend. L'article 83 dispose en outre qu'après l'établissement de ce bureau, le Président est tenu de lui remettre immédiatement le relevé des questions sur lesquelles il doit lui faire rapport de ses conclusions et recommandations. Il y a certaines restrictions quant aux questions qu'un bureau de conciliation peut examiner. Le paragraphe 86(2) dispose que le paragraphe 56(2)* s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation, sous réserve des modifications que les circonstances exigent. De plus, le paragraphe 86(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation, le Président doit déterminer si cette question fait partie de

* Le paragraphe 56(2) dit ceci:

- (2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou
 - b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.
- (Annexe III: Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et Loi sur la pension de la Fonction publique.)

- Proposition pour que l'employeur réduise les effectifs par l'attrition afin d'accroître la sécurité d'emploi (Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe Gestion des finances, catégorie Administration et service extérieur, dossier de la Commission 185-2-316)
- Proposition visant à empêcher l'employeur de modifier le système de classification sans le consentement préalable de l'agent négociateur (*ibid.*)
- Proposition pour que l'employeur offre du stationnement gratuit (Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor — Groupe Météorologie, catégorie Scientifique et professionnelle, dossier de la Commission 185-2-317)
- H-2** Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre partie s'est opposée, la Commission a rejeté l'objection et s'est déclarée compétente pour statuer:
 - Proposition concernant l'administration des horaires de postes, y compris les échanges de postes entre employés (Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor — Groupe Contrôle de la circulation aérienne, dossier de la Commission 185-2-312)
 - Proposition visant à faire indemniser l'employé à qui on refuse à tort un congé compensatoire (*ibid.*)
 - Proposition concernant l'acquisition des crédits de congé annuel et l'indemnisation des employés à qui on refuse à tort un congé annuel (*ibid.*)
 - Proposition relative à la répartition des affectations d'intérim (Alliance de la Fonction publique et Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Catégorie Technique, dossier de la Commission 185-13-313)

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES

DÉCISIONS ARBITRALES

COMPÉTENCE DE LA COMMISSION POUR STATUER SUR DES PROPOSITIONS

H-1 Dans les affaires suivantes, où l'une des parties a fait des propositions auxquelles l'autre s'est opposée, la Commission a jugé que la Loi ne l'habilitait pas à statuer sur la proposition et elle a admis l'objection.

— Proposition obligeant l'employeur à mettre en oeuvre un régime d'assurance dentaire (Alliance de la Fonction publique du Canada et Service canadien du renseignement de sécurité — Groupes de la catégorie Soutien administratif, dossier de la Commission 185-20-311)

— Proposition pour que soit annulée une lettre d'entente restreignant le droit de l'employeur d'assigner aux membres d'un groupe les fonctions d'employés d'autres groupes (Association canadienne du contrôle du trafic aérien et Conseil du Trésor — Groupe Contrôle de la circulation aérienne, dossier de la Commission 185-2-312)

— Proposition concernant les affectations entre des postes intérieures et les postes d'attache (ibid.)

— Proposition concernant la signification d'un avis de changement technologique et le recyclage (Alliance de la Fonction publique du Canada et Centre de sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale — Catégorie Technique, dossier de la Commission 185-13-313)

— Proposition sur la fourniture d'articles de sécurité (ibid.)

syndicat puisse y laisser de la documentation. Le président de la section locale avait placé des exemplaires du journal de la section à l'endroit habituellement réservé au journal du syndicat. Le directeur du bureau a retiré le journal en alléguant qu'il contenait des faussetés et en mettant en doute son honnêteté. Il a retourné le journal au président de la section locale lorsqu'on le lui a demandé.

G-24 L'agent négociateur a soutenu qu'en agissant comme il l'avait fait, le directeur avait contrevenu à la seconde disposition de la convention collective mentionnée plus haut; il prétendait en outre qu'il fallait lire cette disposition sans tenir compte de la première. La Commission, cependant, a jugé que la seconde disposition devait être interprétée à la lumière de la première. Par conséquent, avant de pouvoir placer de la documentation syndicale à l'endroit réservé à cette fin au lieu de travail, l'agent négociateur devait la faire approuver par l'employeur. Le journal en question contenait un article objectivement offensant. La décision du directeur d'interdire qu'il soit affiché dans le lieu de travail n'était donc pas arbitraire et avait été prise de bonne foi. Pour ces motifs, la Commission a rejeté la demande.

G-23 L'article 98 de la Loi autorise l'employeur ou un agent négociateur à faire respecter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective en demandant à la Commission de rendre une décision à cette fin. Dans *L'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 169-2-428), une disposition de la convention collective obligeait l'employeur à mettre à la disposition du syndicat un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage pour y apposer les avis syndicaux officiels. Cependant, l'affichage de ces avis nécessitait l'approbation préalable de l'employeur. Une deuxième disposition exigeait que l'employeur réserve des endroits précis pour que le

AFFAIRES RENVOYÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-22 L'employé s'estimant lésé a allégué que l'employeur avait omis d'observer cette disposition de la convention collective. Même si l'employeur lui avait versé le taux de rémunération plus élevé, il avait continué d'exiger qu'il travaille quarante heures par semaine pour le gagner. Il a été fait droit au grief parce que l'arbitre a conclu que si la convention collective prévoyait qu'un employé devait être rémunéré comme s'il avait été nommé au niveau supérieur, il allait de soi que l'employé devait travailler le même nombre d'heures que les autres employés de ce niveau. L'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé avait le droit d'être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées en sus de ce nombre.

G-21 Dans *Supplé* (dossier de la Commission 166-2-16237), l'employé s'estimant lésé faisait partie d'une unité de négociation dont la convention collective précisait que les employés devaient travailler quarante heures par semaine. Il a subseqüemment été nommé par intérim à un poste de niveau supérieur dans une autre unité de négociation, dont la convention collective précisait que les employés devaient exercer les fonctions d'un niveau supérieur de façon intérimaire. Dans la première convention, il était dit qu'un employé qui devait toucher une rémunération d'intérim "comme s'il avait été nommé à ce niveau de classification supérieur".

Ainsi, la Charte limite son champ d'application aux activités du gouvernement en tant que tel, c'est-à-dire en tant qu'agent de promulgation ou d'application de la loi, plutôt qu'en tant que sujet de droit. Pour ces motifs, le grief a été rejeté.

Ainsi, il a accepté comme définition de "nécessités du services" celle qui se dégage de la jurisprudence et qui se réfère à la nature du travail à accomplir et non au travail d'écritures et d'analyses des dépenses effectuée à l'administration centrale. Par conséquent, l'employeur ne peut se fonder sur un manque d'effets pour éviter de satisfaire à une exigence par ailleurs légitime de la convention collective, par exemple celle d'accorder des congés. Comme, en l'occurrence, la convention collective prévoyait qu'un congé pouvait être accordé selon trois formules différentes, l'employeur devait organiser ses opérations de manière à rendre possible l'application littérale des dispositions claires de la convention.

G-19 Dans *Douglas* (dossier de la Commission 166-2-16351), l'employé s'estimant lésé, le père de jumeaux nouveaux-nés, avait demandé un congé de maternité payé. L'employeur avait refusé sa demande en affirmant qu'aux termes des dispositions applicables de la convention collective, seule "une employée qui devient enceinte", c'est-à-dire une femme, pouvait se prévaloir de cet avantage. L'employé s'estimant lésé, qui a finalement obtenu un congé de paternité non payé, a allégué que les dispositions de la convention collective contrevenaient au paragraphe 15(1) de la *Charte canadienne des droits et libertés*, en ce sens qu'elles étaient discriminatoires à l'égard des employés de sexe masculin. Par conséquent, a-t-il soutenu, en vertu du paragraphe 52(1) de la Loi constitutionnelle de 1982, ces dispositions étaient sans force ni effet dans la mesure où elles étaient discriminatoires. L'arbitre a étudié la jurisprudence existant sur cette question dans le secteur privé. Il a constaté que les arbitres avaient jugé qu'une convention collective entre un organisme de la Couronne et un syndicat n'est pas une règle de droit au sens du paragraphe 52(1) de la Loi constitutionnelle de 1982 et que, d'après le paragraphe 32(1), la Charte vise à limiter le droit du gouvernement d'imposer des conditions aux citoyens du Canada et non pas à restreindre les conditions des contrats passés entre ceux-ci.

G-20 L'arbitre a retenu cette interprétation et a conclu que, si la Charte ne s'applique pas à une convention collective entre un organisme de la Couronne et un syndicat, alors elle ne s'applique pas non plus à une convention entre le Conseil du Trésor, en tant qu'employeur, et un syndicat représentant un groupe d'employés. Si, selon lui, le législateur avait voulu que la Charte s'applique aux contrats conclus par le gouvernement du Canada en sa qualité d'employeur et non pas de législateur, il l'aurait précisé clairement.

et les siens puissent se reconforter mutuellement à l'occasion d'une tragédie personnelle, et pour lui permettre de participer aux préparatifs en vue des funérailles, et de s'occuper, immédiatement après le décès, de ceux qui sont dans le deuil. Après avoir signalé que c'était précisément la raison pour laquelle l'employée s'était absentée, l'arbitre a conclu que la clause du congé de décès ne s'appliquait pas en l'occurrence, puisque la nièce ne faisait pas partie de la "proche famille" au sens de la clause applicable. Le libellé de la clause était tel que celle-ci excluait du droit au congé payé les employés assistant aux funérailles de personnes ayant un lien de parenté plus éloigné que celui précisé dans la clause. Le libellé précis de la clause visant les congés de décès devait ainsi avoir préséance sur la formulation plus générale de la clause "fourre-tout", qui n'était pas censée s'appliquer à des situations prévues par d'autres clauses de la convention collective.

G-17 La convention collective dans *LeFebvre* (dossiers de la Commission 166-2-16101 et 16490) prévoyait trois façons d'obtenir un congé annuel. C'est l'avis à signifier à l'employeur qui distinguait principalement une forme de congé d'une autre. Le délai à respecter était fixe dans le cas des vacances d'au moins deux semaines consécutives; il était de deux jours pour les autres jours de congé, et il pouvait être encore plus court s'il s'agissait d'un congé demandé "pour des motifs valables". L'autorisation de tous ces congés était subordonnée aux nécessités du service. En l'occurrence, l'employeur avait refusé la demande de congé de l'employé s'estimant lésé, bien que celui-ci eût respecté le délai de préavis fixé par la convention. Par contre, l'employeur avait acquiescé à la demande d'un autre employé qui s'était prévalu des dispositions de la même convention lui permettant de donner un préavis plus court pour "motifs valables". Pour refuser la demande de l'employé s'estimant lésé, l'employeur avait invoqué les nécessités du service, affirmant que l'absence de l'employé rendrait impossible le maintien du rapport de tenu-agent requis en tout temps.

G-18 La preuve a révélé que, dans ses prévisions des exigences du service, l'employeur n'avait pas tenu compte des dispositions de la convention prévoyant qu'un congé pouvait être demandé selon l'une ou l'autre des trois méthodes. L'arbitre a déclaré qu'on doit tenir pour acquis que les parties souhaitaient ce qui est contenu dans une clause et que toute clause a une raison d'être et une application; aussi a-t-il réaffirmé le principe régissant l'interprétation des lois et contrats: les conditions qui sont claires doivent être appliquées littéralement.

G-16 L'affaire *Nandy* (dossier de la Commission 166-2-15442) illustre bien ce point. Une employée avait vu sa demande de congé de décès refusée parce que la nièce de son mari, qui était à bord de l'appareil d'Air India qui s'était écrasé au large des côtes d'Irlande en juin 1985, ne faisait pas partie de la "proche famille" au sens de la convention collective. L'employée s'estimant lésée avait alors invoqué la clause "congé pour autres motifs" afin d'obtenir son congé payé. L'arbitre a jugé que la raison essentielle de l'absence de l'employée était le deuil causé par la mort d'un membre de sa famille plutôt que l'écrasement de l'appareil. L'arbitre a donc appliqué l'objet du congé de décès tel qu'il est défini par la jurisprudence, à savoir donner un congé à l'employé, sans perte de salaire, pour que lui

G-15 Aujourd'hui, outre les diverses dispositions ayant trait à des types particuliers de congés: payés ou non payés, discrétionnaires ou autres, la plupart des conventions collectives renferment une clause générale ou "fourre-tout" qui s'applique aux situations non définies obligeant les employés à s'absenter du travail. Ces dispositions laissent normalement l'attribution des congés payés à la discrétion de l'employeur lorsqu'il est établi que les circonstances donnant lieu à la demande ne sont pas attribuables à l'employé. Par contre, l'employé qui a épuisé toutes les possibilités ne peut invoquer les dispositions prévoyant l'attribution de "congés pour autres motifs" en vue d'obtenir un congé payé. Lorsque le motif réel du congé demandé entre clairement dans une des catégories définies par la convention collective, la décision dépendra des conditions énoncées dans la clause applicable.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-14 L'arbitre a constaté que les craintes de l'employé s'estimant lésé au sujet du nouveau programme d'examen administratif applicable aux revendicateurs du statut de réfugié n'étaient pas entièrement sans fondement et étaient partagées par d'autres employés. Toutefois, l'employé en cause aurait dû savoir qu'on aurait refusé le statut de réfugié à des criminels une fois la nouvelle loi en vigueur. Il avait fait preuve d'un manque de jugement grave en n'attendant pas une réponse de son superviseur avant de parler à un député. Néanmoins, l'arbitre était convaincu qu'en agissant comme il l'avait fait, l'employé s'estimant lésé n'avait pas porté atteinte à son efficacité en tant que fonctionnaire; il a donc réduit son congé à une suspension d'environ neuf mois sans traitement ni avantages.

166-2-16110 et 17182 à 17184), une série de fautes de conduite commises par une employée, dont un comportement trop intime avec les détenus du pénitencier où elle travaillait, avait entraîné l'imposition de diverses sanctions, y compris des suspensions "concurrentes" précédant le congédiement. La culpabilité de l'employée ne faisait aucun doute dans le cas de deux fautes de conduite pratiquement similaires et commises presque en même temps, mais l'arbitre a estimé nécessaire de se prononcer sur l'opportunité d'imposer des suspensions dites "concurrentes". Il a fait remarquer que la conduite en question relevait du droit civil et qu'il n'était pas conseillé, lorsqu'on imposait des mesures disciplinaires, d'appliquer des principes — tel celui des peines "concurrentes" — qui découlent du Code criminel. En droit pénal, on impose des peines concurrentes et non des peines consécutives s'il s'agit d'un acte criminel de nature continue ou encore d'une "entreprise" criminelle unique. Cependant, l'arbitre estimait que le fait d'imposer des mesures disciplinaires "concurrentes" avait pour effet d'assimiler la conduite de l'employé à celle d'un criminel. L'employeur doit décider si une mesure disciplinaire est justifiée; si tel est le cas, il n'a qu'à imposer une sanction proportionnée à l'inconduite. L'employé n'a alors aucun doute qu'il paie ce que sa faute de conduite lui vaut. En l'occurrence, l'arbitre a conclu qu'il n'y avait aucune continuité entre les deux infractions et que l'employeur n'était pas fondé de recourir à des peines concurrentes. Une des suspensions a donc été annulée.

G-13 Dans l'affaire *Quigley* (dossier de la Commission 166-2-16866), l'employé s'estimant lésé a été congédié pour avoir divulgué sans autorisation des renseignements du Ministère à une tierce partie. La preuve a établi que l'employé s'estimant lésé, un agent d'immigration, avait eu des réserves au sujet de l'application d'un nouveau programme d'examen administratif pour les revendicateurs du statut de réfugié. Il craignait qu'on se trouve ainsi à inviter des criminels à revendiquer le statut de réfugié, ce qui, à son avis, mettrait en danger le grand public. Il a soulevé ses craintes dans une note qu'il a adressée à son superviseur, mais avant même que celui-ci ne lui réponde, il a fait également part de ses préoccupations à un député siégeant au Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'immigration (Chambre des communes). Le député a rendu ces craintes publiques et la couverture qu'en a fait la presse a été une source d'embarras tant pour le Ministre que pour le Ministère.

G-12 La discipline en milieu de travail emploie souvent des expressions telles que "accusation", "infraction" ou "récidive", lesquelles suggèrent un lien avec d'autres domaines du droit. S'il existe des similitudes, il reste qu'il n'est peut-être pas souhaitable de les souligner. Dans l'affaire *Claude* (dossiers de la Commission

MESURES DISCIPLINAIRES

G-11 L'employée subalterne ne s'est pas présentée à l'audience et la seule preuve présentée à l'arbitre a donc été sa plainte écrite initiale et les déclarations qu'elle avait faites au cours de l'enquête précédente. Il s'agissait donc entièrement de oui-dire, selon l'arbitre. Bien qu'elle fût d'avis que le climat de travail de deux protagonistes était intolérable et que l'employée subalterne pouvait être considérée comme la victime parfaite, l'arbitre s'est trouvée dans l'impossibilité de conclure qu'il y avait eu harcèlement sexuel. Elle a reconnu que la subalterne avait de graves problèmes personnels, qu'elle subissait beaucoup de stress et qu'elle était une employée nommée pour une période déterminée dont le contrat était renouvelable à tous les 30 jours. Par surcroît, elle était en stage probatoire, et le directeur n'aurait pas à justifier sa décision s'il devait ne pas renouveler son contrat. Cependant, l'arbitre ne pouvait déclarer qu'il y avait eu harcèlement sexuel que si l'employeur avait produit une preuve concrète, sous forme d'un témoignage direct de la subalterne plaignante. Puisqu'une telle preuve n'avait pas été présentée, l'arbitre n'a pu conclure qu'il y avait eu harcèlement sexuel et a donc fait droit

au grief.

G-10 En déterminant le fardeau de la preuve qui s'appliquait en l'occurrence, l'arbitre a souscrit au principe qu'"étant donné la complexité du comportement humain, il est difficile de dire exactement quels gestes constituent du harcèlement sexuel de la part d'une personne en particulier". Elle a adopté comme définition du harcèlement sexuel la situation qui a cours lorsqu'une personne est défavorisée au travail en raison d'un traitement sexiste. L'arbitre a précisé que la question de savoir si des avances sont déplacées et malvenues doit être tranchée selon des critères objectifs, c'est-à-dire en fonction des limites raisonnables et habituelles qu'impose la vie en société, compte tenu des circonstances de l'affaire. Elle a poursuivi en affirmant qu'il incomberait à l'employeur de prouver que la victime avait accepté la liaison de force ou y avait consenti par peur de perdre son emploi, ou parce qu'on lui aurait promis un emploi permanent.

G-7 Lorsque l'audience a repris devant l'arbitre, l'employeur, pour prouver ses allégations, a voulu produire des preuves de la condamnation de l'employée s'estimant lésée à la suite de certaines infractions à la Loi de l'impôt sur le revenu. Cette dernière s'y est opposée en faisant valoir que l'employeur pouvait uniquement prouver les allégations qui étaient contenues dans la lettre de congédiement. Elle a soutenu que l'employeur ne devrait pas pouvoir modifier ainsi les motifs de congédiement. L'arbitre a jugé qu'un employeur n'était pas toujours obligé de s'en tenir strictement aux motifs qu'il avait invoqués pour imposer une mesure disciplinaire à un employé si, comme dans le cas présent, il existait des faits dont il n'était pas au courant au moment où la mesure disciplinaire avait été imposée. L'employeur ignorait, lorsqu'il a congédié l'employée s'estimant lésée, que celle-ci plaiderait coupable à des accusations d'infraction à la Loi de l'impôt sur le revenu, infractions fondées sur la conduite qui avait entraîné son congédiement. Par conséquent, l'arbitre a conclu que la preuve ayant trait aux accusations criminelles et au jugement rendu à cet égard était pertinente et admissible et il a rejeté le grief de Mme Lau.

G-8 Dans l'arbitrage des griefs concernant une mesure disciplinaire, le fardreau de la preuve incombe d'abord à l'employeur, comme dans les autres juridictions, c'est par la présentation d'une preuve directe qu'il faut satisfaire à cette obligation. Des témoignages indirects ou sous forme de oui-dire sont admissibles, mais, dans le cas d'actes physiques ou personnels, il faut en démontrer l'existence au moyen d'une preuve directe, ou du moins qui paraît fondée à première vue; cela a en fait pour conséquence de faire retomber le fardeau de la preuve sur la partie adverse, qui doit alors se défendre de l'accusation portée contre elle ou réfuter celle-ci.

G-9 Dans *Gaudreau* (dossier de la Commission 166-2-17074), une suspension de 40 jours avait été imposée à un employé occupant un poste de direction pour avoir harcelé sexuellement une subalterne sur une période de deux ans. Tout en admettant qu'il avait eu une liaison avec la subalterne en question, l'employé s'estimant lésé a nié catégoriquement l'avoir jamais harcelé. Il a maintenu qu'elle avait toujours été consentante et qu'elle n'avait jamais donné à croire qu'elle ne l'était pas. Selon l'employé s'estimant lésé, dans le cas de relations sexuelles entre adultes consentants, il ne saurait y avoir harèlement sexuel à moins qu'une des parties n'ait recours à la force ou à des promesses en vue d'obtenir des faveurs sexuelles de l'autre partie.

illégaux commis antérieurement par l'employé. Pour ces motifs, l'arbitre a fait droit au grief. Cependant, en raison des mauvais sentiments qui s'étaient développés entre la haute direction et l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a ordonné que l'employeur verse à l'employé une somme équivalant à six mois de salaire à titre de dommages-intérêts pour perte d'emploi, au lieu d'ordonner sa réintégration.

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-6 Une intéressante question de preuve a été soulevée dans l'affaire *Lau* (dossier de la Commission 166-2-15388). L'employée s'estimant lésée, une vérificatrice de l'impôt à Revenu Canada, Impôt, avait été congédiée pour avoir produit de fausses déclarations d'impôt. Avant l'audience, elle a soulevé une objection préliminaire, alléguant que l'employeur tenterait de présenter des preuves ayant trait à ses déclarations d'impôt, ce qui allait à l'encontre des dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu. À la demande conjointe des parties, l'arbitre a par la suite ajourné l'audience afin de leur permettre de résoudre cette question*. Subséquemment, l'employée s'estimant lésée a intenté une action devant la Division de première instance de la Cour fédérale en vue d'obtenir un jugement déclaratoire sur l'effet des dispositions pertinentes de la Loi de l'impôt sur le revenu. Elle a en outre demandé un bref de prohibition contre la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. La juge Reed a rejeté la requête de la défenderesse, qui voulait faire annuler la déclaration du demandeur, ainsi que la requête que l'employée s'estimant lésée avait présentée en vue d'obtenir un bref de prohibition: *Monica Lau c. Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le ministre du Revenu national; Monica Lau c. la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et le Conseil du Trésor* [1987] 3 C.F. 61. La juge Reed a exprimé l'avis que les documents présentés à l'appui d'une déclaration d'impôt ne pouvaient être utilisés à d'autres fins. La Cour d'appel fédérale a confirmé le jugement de la juge Reed concernant les requêtes et s'est reportée avec approbation à ses observations: *Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le ministre du Revenu national c. Monica Lau* (1987) 8 N.R. 261.

* Voir le Dix-neuvième rapport annuel, paragraphe G-12.

entraîner au moins l'obligation de verser une somme d'argent à titre de sanction pour un manquement à la discipline; autrement dit, la sanction doit prendre la forme d'une amende. En l'occurrence, l'employeur n'avait pas imposé d'amende; l'employé s'estimant lésé à son propre chef décidé de garder sa résidence, de laisser sa famille là où il travaillait auparavant et d'y retourner les fins de semaine, même plusieurs mois après sa mutation. Comme aucune peine pécuniaire n'avait été établie, l'arbitre n'a pu entendre le grief, faute de compétence.

G-4 La question de la compétence de l'arbitre a également été soulevée dans *Anonsen* (dossier de la Commission 166-2-17193). L'employé s'estimant lésé avait travaillé plusieurs années comme pilote commercial, période pendant laquelle il avait fait office de pilote inspecteur des compagnies. À ce titre, il faisait subir aux pilotes des épreuves de compétence régulières pour le compte de Transports Canada, conformément au règlement découlant de la Loi sur l'aéronautique. L'employé s'estimant lésé avait ainsi fait subir trois épreuves de compétence alors qu'il n'était plus autorisé à le faire. Il avait en outre fait passer une épreuve qui ne répondait pas aux normes réglementaires. La direction de Transports Canada a eu connaissance de ces manquements et a réprimandé l'employé s'estimant lésé, sans toutefois lui retirer ses fonctions de pilote inspecteur des compagnies. Subséquemment, ces mêmes dirigeants l'ont engagé à titre d'inspecteur des transporteurs aériens à Transports Canada, nomination qui devait être assujettie à un stage de 12 mois. Lorsque des cadres de niveau supérieur ont appris que l'employé s'estimant lésé avait commis des actes illégaux avant son entrée en fonction, ils ont décidé de le renvoyer en cours de stage pour le motif qu'il n'était pas apte à occuper le poste d'inspecteur des transporteurs aériens.

G-5 L'employé s'estimant lésé a allégué qu'il ne s'agissait pas en l'occurrence d'un renvoi en cours de stage, mais d'un congédiement pour motif disciplinaire. En conséquence, il a soutenu que l'arbitre avait la compétence nécessaire pour déterminer si le congédiement était justifié. L'arbitre a jugé que le fait de mettre fin à un emploi pour des fautes de conduite commises avant l'entrée en fonction pouvait effectivement être considéré comme une mesure disciplinaire. Il a également déclaré qu'un motif véritable de renvoi en cours de stage doit être quelque chose qui se produit au cours du stage et non pas avant celui-ci, pourvu que le stagiaire n'ait pas tenté de cacher à l'employeur ce renseignement préjudiciable au moment de son embauche. Ici, l'employeur était tout à fait au courant des actes

G-3 Il n'y avait aucun doute dans l'esprit de l'arbitre que la mutation de l'employé constituait une mesure disciplinaire, bien que cette réalité ne fût pas clairement exprimée dans la correspondance pertinente. Cette constatation était insuffisante, cependant, pour que l'arbitre soit habilité à entendre et à trancher le grief, puisque l'existence d'une "peine pécuniaire" n'avait pas été déterminée. Pour ce faire, l'arbitre a appliqué le critère établi par la Commission dans ses décisions antérieures, à savoir qu'une "peine pécuniaire" doit

G-2 Dans *St-Onge* (dossier de la Commission 166-2-16481), l'employé s'estimant lésé s'était vu contraint d'accepter une mutation dans une autre ville lorsque l'employeur l'a jugé insatisfaisant en tant qu'administrateur d'un bureau de district. La mutation a initialement été traitée comme temporaire par l'employeur, ce qui permettait à l'employé de demander le remboursement de ses frais de réinstallation. Par la suite, elle est devenue permanente, de sorte que l'employé s'estimant lésé n'avait plus droit à cet avantage. Comme celui-ci a refusé de réinstaller sa famille, il a dû engager des frais de déplacement et de logement supplémentaires. Il a allégué que ces frais lui avaient été imposés par suite de sa mutation et qu'ils constituaient donc une peine pécuniaire.

G-1 L'alinéa 91(1)(b) de la Loi autorise la Commission à arbitrer les griefs portant sur des mesures disciplinaires entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire. La mesure imposée par l'employeur doit être de nature disciplinaire et doit entrer dans l'une des trois catégories susmentionnées. Il est en général assez facile de déterminer si une mesure constitue une suspension ou un congédiement. Déterminer si une peine pécuniaire a été imposée n'est pas aussi simple, cependant, puisqu'il faut établir qu'il y a eu débours et coercition.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE



cependant, que l'hépatite B pouvait être transmise de cette façon et que l'incidence de cette maladie était sensiblement plus élevée chez les détenus que dans l'ensemble de la population. La Commission était donc convaincue qu'il existait un "danger" pour ce qui est de l'hépatite B.

F-6 La Commission a en outre déterminé que, s'il est vrai que le travail d'un agent de correction est en soi plus dangereux qu'un autre genre de travail, ce ne sont pas tous les risques pour la santé de celui-ci qui font partie de son emploi. Le risque de contracter l'hépatite B ne pouvait être considéré comme une condition d'emploi normale d'un agent de correction. Par conséquent, la Commission a ordonné à l'employeur de vacciner contre l'hépatite B tous les employés qui désiraient bénéficier de cette protection.

F-5 La Commission a entendu des témoignages révélant que dans l'exercice de ses fonctions, un agent de correction pouvait se faire mordre ou cracher dessus par un détenu, ou encore être la cible d'un détenu qui voudrait lui lancer le contenu de son seau de toilette. L'expertise médicale présentée comme preuve a établi que la transmission du virus du SIDA était peu probable en pareilles circonstances. La Commission a donc conclu qu'on ne pouvait raisonnablement s'attendre qu'un agent de correction contracterait ainsi le SIDA et qu'il n'y avait pas de danger pour le requérant au sens du Code. Le témoignage du médecin expert a également établi,

F-4 Aux termes des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la Partie IV du Code canadien du travail, un employé qui conteste le rapport d'un agent de sécurité selon lequel il n'existe pas de danger dans le lieu de travail peut transmettre le rapport à la Commission. Dans *J. Walton et le Conseil du Trésor (Service correctionnel du Canada)* (dossier de la Commission 165-2-21), un agent de correction a allégué que le fait de travailler avec des détenus soupçonnés d'être atteints du syndrome immunodéficitaire acquis (SIDA) ou d'hépatite B constituait un danger pour lui selon les dispositions du Code. Il a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de prendre des mesures pour protéger les agents de correction contre le danger de contracter ces maladies.

Dans l'affaire de *L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor* (dossier de la Commission 142-2-274), la Commission a été saisie d'une demande d'accréditation de la part des employés membres du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique. Bien qu'elle n'ait pas accepté l'argument du requérant selon lequel il n'y avait aucune communauté d'intérêts entre les deux sous-groupes, la Commission a constaté que les deux avaient été incapables de négocier ensemble harmonieusement depuis 20 ans. Pour ce motif, elle a agréé la demande d'accréditation du sous-groupe. Dans *L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et le Conseil du Trésor et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (côte est)* (dossier de la Commission 146-2-278), la requérante a pu démontrer que les chefs d'équipe n'avaient pas d'intérêts en commun avec les gens de métier dont ils assuraient la supervision. La Commission a donc accordé la requérante à titre d'agent négociateur d'une unité composée des chefs d'équipe.

F-3 La Commission est en général peu disposée à fragmenter une unité de négociation existante à moins que le requérant ne fasse valoir des arguments très convaincants pour justifier une telle mesure. Néanmoins, elle a acquiescé à deux demandes de ce genre au cours de

F-2 La Commission a jugé que ni la Loi ni le Règlement n'établissaient de distinction entre les griefs de classification présentés par les employés nommés pour une période indéterminée et ceux déposés par les employés nommés à titre intérimaire. Par conséquent, les plaignants avaient tout autant que les employés nommés pour une période indéterminée le droit d'être représentés par l'agent négociateur devant le Comité d'examen des griefs. La Commission a conclu qu'en refusant de transmettre les griefs, l'employeur se trouvait à contrevenir au paragraphe 8(1) de la Loi. L'employeur a présenté une demande de révision judiciaire à la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, demande qui a été rejetée. (*A.S. Burke, T. Bruce, G. Poole et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et P. Napoli, K. Sinclair, G. Cox et P. Bednarek*, dossier de la Commission 161-2-372, dossier de la Cour A-548-87).

F-1 En réponse à une plainte déposée en vertu de l'article 20 de la Loi, la Commission avait à décider si des personnes employées à titre intérimaire avaient le droit de présenter des griefs de classification et de les soumettre à la procédure de règlement prévue. Selon le mécanisme de règlement établi par l'employeur, les griefs de classification sont normalement examinés par un comité des griefs; cependant, l'employeur refusait de renvoyer au Comité d'examen les griefs émanant des personnes nommées à des postes intérimaires. Les plaignants alléguaient qu'il s'agissait là d'une violation de l'article 8 de la Loi.

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

F

E-18 Lorsque l'employeur propose l'exclusion, de l'unité de négociation, de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles et que l'agent négociateur s'y oppose, un agent de médiation tente d'aider les parties à en arriver à une entente. Il faut féliciter les parties d'avoir ainsi réussi à régler 15 affaires avec une telle aide.

E-19 En l'absence d'un tel accord, la Commission charge l'agent de médiation — qui fait alors office d'examinateur — d'étudier les fonctions des employés dont on propose l'exclusion et de lui présenter un rapport. Elle fonde ensuite sa décision sur ce rapport et sur les observations des deux parties. Trois propositions ont fait l'objet d'examen au cours de l'année à l'étude.

E-20 Les parties, cependant, ont peu fait pour réduire l'arrière d'objections à des propositions. La Commission pourrait bien devoir modifier sa façon de procéder si cet arrière continue de s'accroître.

E-17 En février 1988, M. Gilbert Groulx a été nommé agent de médiation et chargé principalement de procéder à des examens.

EXAMENS

E-16 Au cours de l'année, le personnel des Services de médiation a fait enquête sur quelque 25 plaintes dont un certain nombre relevaient, comme ce fut le cas l'année précédente, de la Partie IV du Code canadien du travail. Un nombre important d'enquêtes ont été menées en réponse à des demandes officielles émanant d'employés. Souvent, en pareil cas, on conseille à l'employé, après consultation, de communiquer avec le personnel des Relations de travail de son ministère ou avec son syndicat. Les parties appuient cette façon de procéder et le nombre de ces cas augmentera vraisemblablement à l'avenir.

PLAINTES

E-15 Tel qu'il est mentionné plus haut dans l'affaire concernant le groupe Vérification, les parties n'ont pas réussi à conclure une convention collective bien qu'une entente provisoire fut conclue avec l'aide du médiateur. Le groupe Enseignement est lui aussi resté sans convention collective, les parties n'ayant pas réussi à conclure une entente avec l'aide du médiateur.

MÉDIATION

E-14 Les membres du groupe Réparation des navires (côte est) n'ont pas ratifié les recommandations contenues dans un rapport unanime du bureau de conciliation et l'affaire n'était toujours par réglée à la fin de l'année.

E-13 Par la suite, les parties n'ont pu en arriver à une entente et un médiateur a été nommé. Les parties ont rencontré celui-ci au début de mars et ont conclu un projet de règlement que l'Alliance n'a toutefois pas signé avant de le soumettre à ses membres. À la fin de l'année, le groupe était toujours sans convention collective et avait légalement le droit de déclencher la grève.

suspens ont soit été adoptées à l'unanimité ou appuyées par la majorité.

fonds non publics de la BFC de Valcartier et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui représentait deux unités de négociation. Deux des cinq autres demandes présentées cette année avaient trait à des employeurs distincts, et deux concernaient le Conseil du Trésor comme employeur, mais des agents négociateurs autres que l'Alliance et l'Institut.

E-10 L'affaire reportée de l'année précédente était celle du groupe Enseignement. Pendant l'exercice précédent, les parties étaient arrivées à une impasse dans leurs négociations et la nomination d'un conciliateur n'avait pas permis de résoudre leurs différends. La demande d'établissement d'un bureau de conciliation a été présentée en décembre 1986. L'agent négociateur a contesté la désignation des employés pour le groupe, ainsi que le mandat délivré par le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique. Un bureau de conciliation a finalement été établi en août 1987 et s'est réuni avec les parties au début de septembre 1987.

E-11 Avec l'aide du bureau de conciliation, les parties sont parvenues à une entente, qui a toutefois été rejetée par les membres après que l'agent négociateur les eut avisés de voter contre le règlement. Une fois que le bureau de conciliation eut présenté son rapport, qui contenait une opinion dissidente sur la question cruciale des heures d'enseignement des professeurs de langue, certains segments de l'unité de négociation ont fait la grève. L'employeur a déposé une plainte auprès de la Commission, alléguant que la non-ratification du règlement provoque l'agent négociateur n'avait pas négocié de bonne foi. À la fin de l'année, les parties n'avaient pas conclu de convention, les grèves sporadiques se poursuivaient et la décision sur la plainte n'avait pas encore été rendue.

E-12 Dans une autre affaire, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont comparu devant un bureau de conciliation au nom du groupe Vérification, à la fin de novembre et à la mi-décembre. Le rapport du bureau de conciliation, daté du 21 décembre 1987, était unique dans les annales de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en ce sens que le président n'a fait aucune recommandation sur les salaires et la durée de la convention, bien qu'il ait soumis aux parties des lignes directrices à cet égard. Les deux autres membres du bureau ont rédigé chacun une opinion dissidente sur cette question. Les recommandations relatives à l'ensemble des autres questions en

E-5 Ce protocole d'accord a été renouvelé presque tel quel par les parties en 1987, bien que les 17 unités de négociation participantes ne fussent pas exactement les mêmes que celles de l'année précédente. Malheureusement, les négociations directes ont peu progressé et, en décembre 1987, l'Institut a demandé l'établissement d'un bureau de conciliation. Le Conseil du Trésor a proposé la nomination d'un conciliateur, ce à quoi s'est opposé l'Institut, de sorte qu'aucune nomination n'a été faite.

E-6 Comme le mécanisme du bureau de conciliation est régi par la Loi, il était nécessaire d'établir 17 bureaux de conciliation distincts, chacun ayant son propre mandat. Tous les bureaux, formés des mêmes membres, allaient siéger simultanément pour tous les groupes afin d'entendre les observations des parties concernant les questions intéressant deux unités ou plus au sein de l'ensemble du groupe.

E-7 La détermination du mandat et l'établissement du bureau de conciliation allaient forcément prendre du temps; par conséquent, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, exerçant le pouvoir que lui accorde l'article 17 de la Loi, a nommé un conciliateur avec lequel les parties se sont réunies le 1er février 1988. L'Institut, cependant, a fait savoir qu'il demandait un bref de prohibition afin d'arrêter la procédure de conciliation. Puisque la conciliation requiert la participation volontaire des parties, la nomination du conciliateur a été annulée le 2 février 1988.

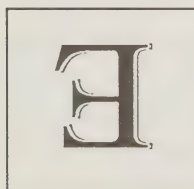
CONCILIATION

E-8 Au cours de l'année, la Commission a reçu 21 demandes de nomination d'un conciliateur, dont 16 mettaient en cause des employeurs distincts et touchaient 20 unités de négociation. Dans certains cas, les différends découlait de la négociation d'une première convention collective. Douze des 15 médiateurs nommés faisaient partie du personnel des Services de médiation; l'affaire reportée de l'année précédente a été également confiée à un médiateur des Services de médiation.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-9 Au tableau 11, la nomination imminente est celle d'un bureau pour la négociation commune entre le Conseil du Trésor et l'Institut professionnel. Le règlement conclu avant la tenue d'une audience l'a été avec l'aide d'un conciliateur et mettait en cause le Personnel des

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS



E-1 Au cours de l'année à l'étude, quelque 11 différends survenus à la table de négociation ont été réglés sans l'intervention d'un tiers. Il faut féliciter les équipes de négociation et leurs mandants de la bonne foi dont ils ont dû faire preuve pour atteindre ce résultat.

E-2 Lorsque le protocole d'accord initial régissant la négociation d'une convention cadre a été signé par le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, en 1985, les parties ont reconnu que la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoyait une convention collective unique assortie d'une date d'expiration pour chaque unité de négociation. En conséquence, les parties se sont mises d'accord pour négocier en même temps les conditions de travail applicables à chaque unité de négociation, tant les conditions applicables à tous les groupes (phase un) que les conditions particulières à chaque groupe (phase deux). Pendant l'année à l'étude, cependant, l'Alliance a cessé d'adhérer à la méthode initialement retenue pour la négociation de la convention cadre.

E-3 Tout au long de l'année, les parties ont tenté de trouver une formule de rechange. L'employeur, toutefois, insistait pour que soit maintenu le principe de la conciliation exécutoire, tandis que le syndicat soutenait rigoureusement que toute forme de négociation cadre devait inclure le droit de grève. Il a donc été impossible de s'entendre sur une formule et, à la fin de l'année, les parties n'avaient pas renouvelé le protocole d'accord.

E-4 En 1985, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a également signé avec le Conseil du Trésor un protocole d'accord portant sur une forme de négociation cadre. Comme les parties à cette entente ont décidé de mener leurs négociations selon les règles prévues par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et qu'elles ont souscrit au principe voulant qu'une convention distincte soit négociée pour chaque unité de négociation, l'expression "négociation commune" a vu le jour.

D-8 La dernière demande, déposée tard dans le courant de l'année par l'Association du groupe de la navigation aérienne au nom des employés du Conseil du Trésor faisant partie de ce dernier groupe, était également en instance à la fin de l'année.

D-5 Une autre décision faisait suite à une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés membres du groupe Gestion des finances, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. La cinquième décision concernait une affaire dont la Commission avait été saisie par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil du Trésor compris dans le groupe Météorologie. La dernière décision portait sur une demande d'arbitrage déposée par la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce pour les employés du PFNP faisant partie de la catégorie Exploitation à la BFC de Borden. Cette dernière demande est l'une des cinq que la Commission a reçues au cours de l'année dans le cas des employés du PFNP des Forces canadiennes.

D-6 L'affaire dont la Commission avait été saisie par la section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce au nom des employés du PFNP appartenant à la catégorie Exploitation, à la BFC de Trenton, a été classée à la suite de la ratification d'une entente provisoire par le syndicat. La demande d'arbitrage présentée par la section locale 1400 au nom de la catégorie Exploitation de la BFC de Moose Jaw était en instance à la fin de l'année. Les deux autres demandes touchant les employés du PFNP ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Dans le premier cas, l'audience a été annulée et la procédure d'arbitrage a été suspendue en attendant le résultat d'un vote de ratification sur un règlement ayant trait aux employés de la catégorie Soutien administratif en poste à la BFC de Trenton; dans le second, qui visait les employés de la catégorie technique de la BFC de Kingston, l'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de l'exercice suivant.

D-7 Deux demandes d'arbitrage, présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés du Conseil de recherches en sciences humaines des catégories Soutien administratif et Administration et Service extérieur, ont également été mises au rôle pour être entendues au cours de l'exercice suivant. Deux autres affaires étaient en instance à la fin de l'année. Celles-ci mettaient également en cause l'Alliance, qui représentait les opérateurs et les non-opérateurs de la catégorie Soutien administratif employés par le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉREND



D-1 L'arbitrage est l'une des deux méthodes qu'un agent négociateur peut choisir pour dénouer les impasses dans ses négociations avec l'employeur ou pour régler les différends relatifs à des "intérêts". Une fois choisie, cette méthode s'applique à la ronde de négociations suivante, mais l'agent négociateur peut décider de la modifier avant d'envoyer son avis de négociation en prévision de la ronde de négociations subséquente.

D-2 Le tableau 10 révèle qu'au cours de l'année à l'étude, la Commission a été saisie de 16 affaires de ce genre, dont deux reportées de l'année précédente, touchant 19 unités de négociation. Deux des demandes reçues cette année ont été retirées par l'agent négociateur après que les parties eurent ratifié une entente provisoire avant l'audience d'arbitrage. Une de ces demandes émanait de l'Association professionnelle des agents du service extérieur, au nom des employés du Conseil du Trésor faisant partie de l'unité de négociation Affaires extérieures. L'autre est traitée au paragraphe D-6.

D-3 Six décisions arbitrales ont été rendues dont deux, au début de l'année, relativement aux demandes reportées. L'une de ces demandes avait été déposée par le Service canadien du renseignement de sécurité au nom des employés membres des unités de négociation Commis aux écritures et aux règlements, Secrétariat, Sténographie et Dactylographie, Communications, et Mécanographie. L'autre demande émanait de l'Association canadienne du contrôle du trafic aérien, qui représentait les employés du Conseil du Trésor appartenant au groupe Contrôle de la circulation aérienne.

D-4 La Commission a rendu une troisième décision arbitrale à la suite d'une demande qu'elle avait reçue au cours de l'année de l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des employés de la catégorie technique du Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale.

Pendant l'année, il y a eu au moins une audience dans les localités suivantes:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Jasper, Medicine Hat
	Colombie-Britannique: Mission, Vancouver, Victoria
	Ile-du-Prince-Edouard: Charlottetown, Summerside
Manitoba:	Brandon, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Grand Falls, Moncton
Nouvelle-Ecosse:	Digby, Glace Bay, Halifax, Kentville, Liverpool
Ontario:	Fort Frances, Kingston, London, North Bay, Peterborough, Sudbury, Thunder Bay, Toronto, Windsor
Québec:	Chicoutimi, Cowansville, Dorval, La Pocatière, Laval, Longueuil, Magog, Mirabel, Montmagny, Montréal, Québec, Rivière-du-Loup, Saint-Honoré, Sept-Iles, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Prince-Albert, Regina, Saskatoon
Terre-Neuve:	Gander, Port-aux-Basques, St. Anthony, St. John's, Stephenville
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Yukon:	Whitehorse

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie à l'alinéa 91(1)b): il s'agit des griefs découlant "d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire". En pareil cas, l'employé n'a pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer son grief à l'arbitrage. Cette catégorie comprend aussi les griefs qui sont présentés par des employés qui n'ont pas d'agent négociateur, notamment les personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Pendant l'année, 367 griefs fondés sur cet alinéa ont été renvoyés à l'arbitrage.

C-5 Quinze autres griefs ont été renvoyés à l'arbitrage en vertu de l'article 98 de la Loi, lequel prévoit le règlement des différends qui ne peuvent faire l'objet d'un grief individuel. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire exécuter une obligation qu'il prétend découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

C-6 Cette année, le nombre des audiences est passé à 352 (réparties sur 356 jours), contre 240 (355 jours) l'année précédente. Au total, la Commission a réglé 944 affaires, contre 723 l'année précédente. Le nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage a continué d'être très élevé (916 cette année contre 951 l'année précédente), de sorte que les 824 affaires à reporter au prochain exercice n'étaient que légèrement moins nombreuses que les 852 qui ont été reportées de l'année précédente. Le tableau 9 montre le nombre de renvois à l'arbitrage reportés et reçus de 1984 à 1988.

C-7 La Commission a informé les principales parties, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qu'elle prévoyait continuer d'accroître le nombre d'audiences et réduire l'arrière d'affaires d'arbitrage à régler. À cette fin, les parties ont été avisées qu'un nouveau système de mise au rôle des affaires entrerait en vigueur en septembre 1988. La Commission informera les parties, quelque trois mois à l'avance, du lieu et de la date des audiences, ainsi que des affaires qu'elle entendra. Elle siègera un certain nombre de jours à chaque endroit et entendra les affaires les unes après les autres jusqu'à expiration du temps prévu.

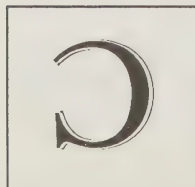
C-8 Le Conseil du Trésor, la plupart des employeurs distincts et les agents négociateurs ont leur siège à Ottawa. C'est pourquoi il est souvent pratique de tenir les audiences d'arbitrage dans cette ville. Toutefois, il arrive souvent qu'il soit préférable de tenir l'audience dans la localité d'où émane le grief, ou à proximité. Dans ce cas, la Commission tient toujours compte des préférences des parties.

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La partie IV de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur un large éventail de questions, ainsi qu'un système d'arbitrage des griefs relatifs à des "droits". Ce type de griefs a trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure. La Loi emploie l'expression "arbitrage des griefs" pour désigner le règlement définitif des différends ayant trait à des droits, bien que dans la plupart des juridictions, on appelle ce procédé "arbitrage". La Loi parle cependant d'arbitrage des différends lorsqu'il s'agit du règlement exécutoire des différends relatifs à des "intérêts", c'est-à-dire des conflits soulevés au cours de la négociation des conventions collectives.

C-2 L'article 90 de la Loi reconnaît aux employés le droit, sous réserve de certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein des ministères ou organismes auxquels la Loi s'applique. La procédure applicable au règlement des griefs est énoncée dans les Règlement et règles de procédure de la CRTFP ou dans les conventions collectives. Ce n'est qu'après avoir épuisé tous les paliers de cette procédure que l'employé peut renvoyer son grief à l'arbitrage en vertu de l'article 91 et ce, uniquement si son grief entre dans les catégories définies ci-après. Le grief est alors entendu et tranché par un membre de la Commission faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 8 montre les griefs qui ont été renvoyés à l'arbitrage chaque année depuis avril 1984, en vertu de divers articles de la Loi avec les totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 91 de la Loi prévoit deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce type à l'arbitrage, l'employé doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Au cours de l'année à l'étude, 534 de ces griefs ont été renvoyés à l'arbitrage.



Commission a fait droit à l'une de ces demandes et en a rejeté deux; l'autre a été retirée.

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 20 DE LA LOI

B-46 L'article 20 de la Loi impose à la Commission l'obligation d'enquêter sur toute plainte portant sur des pratiques professionnelles injustes, comme celles qui sont prévues aux articles 8, 9 et 10, ou sur l'omission de l'employeur d'exécuter la décision d'un arbitre ou une disposition d'une décision arbitrale. La Commission a de plus le pouvoir d'ordonner des mesures correctives. Les plaintes qui ont fait l'objet d'une décision au cours de l'année concernaient des allégations d'immixtion par l'employeur dans l'administration d'un syndicat ou dans la représentation d'employés par un syndicat, de discrimination ou d'intimidation de la part de l'employeur à l'égard d'employés exerçant des droits conférés par la Loi, de représentation injuste par un agent négociateur, et d'omission de la part d'un représentant de l'employeur de renvoyer, dans les délais prescrits, un grief au palier suivant de la procédure applicable aux griefs.

B-47 Un employé a allégué que l'employeur avait violé l'article 8, puisqu'il ne lui avait pas offert le poste pour lequel il s'était classé troisième au concours après que les employés s'étaient classés premier et deuxième eurent décliné l'offre qui leur avait été faite. En rejetant la plainte, la Commission a déclaré que les allégations générales de discrimination, d'intimidation, de menaces ou de sanction ne relèvent pas de l'article 8 de la Loi. Pour invoquer les dispositions prévues à cet article, il faut en effet que la plainte porte sur l'affiliation à une association d'employés, ou sur le fait qu'on ait obligé un employé à devenir, à s'abstenir de devenir ou à cesser d'être un membre d'une association d'employés ou qu'on l'ait empêché d'exercer tout autre droit conféré par la Loi. Or, la Commission a jugé que le fait de ne pas offrir le poste au plaignant n'avait rien à voir avec ce genre d'allégations.

à titre d'agent négociateur de tous les employés membres du groupe Réglementation scientifique. Ce dernier est formé de deux sous-groupes: Examen des brevets et Réglementation scientifique. L'Institut voulait que les employés compris dans chaque sous-groupe puissent former des unités de négociation distinctes. Après la tenue d'une audience, la Commission a rejeté la demande de révision, jugeant que les dirigeants de l'Institut connaissaient la plupart des faits relatifs à celle-ci avant la demande d'accréditation initiale. La Commission a conclu que les intérêts du requérant seraient protégés convenablement si celui-ci présentait une demande d'accréditation pour représenter les examinateurs de brevets pendant la prochaine "période d'ouverture" prévue par la Loi (voir aussi B-5).

B-43 Dans l'autre affaire reportée, le requérant demandait à la Commission de réexaminer sa décision de rejeter une demande d'annulation d'accréditation. La Commission a conclu qu'on ne lui demandait pas, en l'occurrence, d'étudier des éléments de preuve qui n'étaient pas disponibles, ni des arguments qu'on n'aurait pu faire valoir au moment où cette demande d'annulation avait été examinée. Par conséquent, elle a rejeté la demande de révision.

B-44 La demande reçue au cours de l'année émanait d'une personne qui voulait que la Commission réexamine une décision dans laquelle elle rejetait une demande de révocation d'accréditation. En l'occurrence, le requérant a allégué qu'une erreur avait été commise dans la confection de la liste des employés que l'employeur avait présentée à la Commission, alléguant que ce dernier a confirmé. Comme elle s'est rendu compte qu'elle avait fondé sa décision antérieure sur une simple erreur dans le nombre d'employés faisant partie de l'unité de négociation, la Commission a annulé sa décision et ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DELAI

B-45 Deux demandes de prolongation de délai ont été reportées de l'année précédente et sept ont été déposées au cours de l'année à l'étude. Une des demandes reportées et quatre des demandes reçues pendant l'année visaient à faire prolonger le délai de présentation des griefs. La Commission a fait droit à deux d'entre elles et en a rejeté une; deux étaient en instance à la fin de l'année. L'autre demande reportée et les trois autres reçues au cours de l'année visaient à faire prolonger le délai de présentation d'un grief à l'arbitrage. La

B-37 Dans six des 16 demandes reçues durant l'année, le syndicat s'opposait au fait que le Conseil du Trésor identifie certains employés comme personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Quatre de ces demandes ont été retirées et deux étaient en instance à la fin de l'année.

B-38 Dans une autre demande, le Syndicat général du cinéma et de la télévision a allégué que l'Office national du film avait omis d'observer l'article 51 de la Loi en modifiant les conditions d'emploi après l'expiration de la convention collective et avant que ne soit rendue la décision arbitrale. La Commission a rejeté la demande à la suite d'une audience.

B-39 Dans deux autres demandes, le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada se sont accusés mutuellement de ne pas négocier de bonne foi relativement à deux unités de négociation auparavant assujetties à la convention cadre. Dans la décision qu'elle a rendue à la suite d'une audience, la Commission a déclaré qu'elle comprenait les frustrations des deux parties, qui ne réussissaient pas à s'entendre sur le renouvellement de la convention cadre. La Commission a jugé qu'elle était incapable de condamner l'une ou l'autre des parties pour son interprétation des faits et ses vues sur les actions de l'autre. Comme les demandes étaient prématurées, la Commission les a rejetées, tout en incitant les parties à se réunir et à reprendre les négociations le plus tôt possible.

B-40 À la demande d'un requérant, la Commission a autorisé le retrait de deux demandes. Cinq autres demandes étaient en instance à la fin de l'année.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-41 L'article 25 de la Loi dispose que la Commission peut, sur demande, réexaminer, annuler, modifier ou changer toute décision ou ordonnance qu'elle a rendue. La Commission a reçu une demande de ce genre au cours de l'année et deux demandes ont été reportées de l'année précédente.

B-42 Les deux demandes reportées ont été rejetées par la Commission. Dans l'une de ces affaires, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada demandait à la Commission de modifier sa décision du 30 août 1968 dans laquelle elle accreditait ledit Institut

B-36 La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour connaître des allégations de non-respect des autres articles, quand la Loi ne prévoit pas de mesures correctives précises. Seize demandes de ce genre ont été présentées à la Commission au cours de l'année à l'étude et quatre reportées de l'année précédente ont été retirées.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 18 DE LA LOI

B-35 L'article 48 de la Loi prévoit qu'une association d'employés peut demander à la Commission de décider quels sont les droits, privilèges et devoirs acquis ou conservés par elle à la suite d'une fusion d'associations d'employés ou d'un transfert de compétences entre associations. Dans le cas d'une demande de ce genre reportée de l'année précédente, la Commission a décidé que la section locale 175 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce avait acquis tous les droits, privilèges et devoirs auparavant détenus par les sections locales 486 et 206 de ce syndicat à l'égard des employés du Personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes faisant partie de la catégorie Exploitation aux BFC de Borden, de North Bay et d'Ottawa, ainsi qu'au Centre médical de la Défense nationale à Ottawa.

DÉCLARATION DES DROITS DU SUCCESEUR

- Gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)
- Commis aux écritures et aux règlements
- Soutien des sciences sociales
- Pompiers (surveillants et non-surveillants)
- Inspection technique
- Techniciens divers
- Soutien technologique et scientifique
- Équipages de navire (surveillants et non-surveillants)
- Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)
- Services administratifs
- Secrétariat, sténographie et dactylographie
- Services d'information
- Communications
- Administration des programmes
- Achat et approvisionnement
- Programmes de bien-être social
- Traitement mécanique des données
- Services divers (surveillants et non-surveillants)

B-31 Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est) et le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) n'ont présenté aucune opposition à la désignation, par le Conseil du Trésor, de la presque totalité des membres des unités de négociation de réparation des navires (côte est et côte ouest). Des avis à cette fin ont été délivrés à tous ces employés désignés au cours de l'année.

B-32 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada s'est opposé à la désignation d'employés membres des unités de négociation suivantes: Recherche scientifique, Art dentaire, Ergothérapie et Physiothérapie, Psychologie, Services scientifiques de la défense, Sciences infirmières, Sciences domestiques, Sciences forestières, Pharmacie, Sciences biologiques, Service social, Réglementation scientifique, Agriculture, Médecine vétérinaire et Gestion des systèmes d'ordinateurs. Après que l'Institut eut retiré toutes les oppositions, à l'exception d'une, en vue de demander l'établissement d'un bureau de conciliation, la Commission a notifié environ 2 300 employés de leur désignation. La dernière opposition, qui visait la liste des employés désignés compris dans le groupe Gestion des systèmes d'ordinateurs, a été reportée au prochain exercice.

B-33 L'opposition du Syndicat canadien des employés professionnels et techniques à la désignation d'employés membres du groupe Traduction a également été reportée à l'année suivante.

B-34 Les 26 autres listes d'employés désignés, toutes déposées par le Conseil du Trésor et touchant 34 unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, étaient en voie de traitement à la fin de l'année. L'agent négociateur s'était opposé à la désignation dans tous les cas. Les listes présentées touchaient plus de 60 000 employés membres des unités de négociation suivantes:

- Dessin et illustrations
- Photographie
- Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants)
- Soutien de l'enseignement
- Inspection des produits primaires
- Manœuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)
- Mécanographie
- Services correctionnels (surveillants et non-surveillants)

B-25 À la fin de l'année, 93 unités de négociation (nommées au tableau 6) avaient choisi la conciliation et 68 (nommées au tableau 7) avaient choisi l'arbitrage.

EMPLOYES DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-26 Les "employés désignés" sont des personnes dont l'exercice des fonctions est jugé nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public; à ce titre, la Loi leur interdit de faire la grève. La Loi dispose en outre que, lorsque l'agent négociateur choisit la conciliation comme méthode de règlement des différends, aucun bureau de conciliation ne peut être établi, et par conséquent aucune grève ne peut être légalement déclenchée, avant que les parties à la négociation collective n'aient convenu de la liste des employés de l'unité de négociation qui sont désignés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de certaines personnes, c'est la Commission qui tranche la question.

B-27 Au cours de l'année, la Commission a eu à examiner 49 listes d'employés désignés touchant 57 unités de négociation. Quatre de ces listes ayant fait l'objet d'une opposition de la part des agents négociateurs avaient été reportées de l'année précédente.

B-28 Dans les affaires reportées, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada s'était opposé à la désignation, par le Conseil du Trésor, d'employés faisant partie des unités de négociation Sciences physiques, Génie et Arpentage, et Médecine vétérinaire. Toutes ces affaires ont été classées pendant l'année, après la signature de conventions collectives.

B-29 Les autres affaires reportées de l'année précédente touchaient l'unité de négociation Enseignement, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a délivré un avis de désignation aux 38 employés dont elle jugeait l'exercice des fonctions nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public.

B-30 Pendant l'année, la Commission a reçu en tout du Conseil du Trésor 45 listes d'employés désignés compris dans 53 unités de négociation. L'affaire concernant la désignation des employés du groupe Electronique a pris fin pendant l'année après la signature d'une convention collective entre le Conseil du Trésor et la section locale 2228 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité.

l'unité de négociation que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 de la Loi. Pendant l'année écoulée, l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral, un agent négociateur nouvellement accrédité, a présenté à la Commission une demande de ce genre au nom des chefs d'équipe faisant partie de l'unité de négociation Réparation des navires (côte est). À la fin de l'année, l'agent négociateur n'avait pas encore précisé la méthode qu'il avait choisie pour résoudre ses différends avec le Conseil du Trésor.

B-21 Au cours de l'année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée pour représenter trois unités d'employés du Personnel des Fonds non publics des Forces canadiennes. Elle a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends au nom des employés de la catégorie technique de la BFC de Kingston, et la conciliation dans le cas des employés de la catégorie Exploitation de la BFC du Mont-Apica et du Centre médical de la Défense nationale à Ottawa.

B-22 L'Alliance de la Fonction publique du Canada, accréditée pendant l'année pour représenter les employés de la catégorie Soutien administratif travaillant au Bureau du surintendant des institutions financières, a fait savoir qu'elle choisissait le renvoi à un bureau de conciliation comme moyen de dénouer les impasses dans ses négociations avec l'employeur. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a choisi l'arbitrage pour résoudre les différends entre cet employeur et les employés du groupe Actuariat.

B-23 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a également précisé qu'il choisissait l'arbitrage afin de résoudre ses différends avec le Conseil du Trésor au nom des employés du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique.

B-24 La Commission a par ailleurs reçu deux demandes de modification de la méthode de règlement des différends. Ainsi, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a substitué l'arbitrage au renvoi à un bureau de conciliation pour résoudre les litiges dans ses négociations avec le Conseil de recherches médicales au nom des employés membres de la catégorie Soutien administratif. L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a lui aussi opté pour l'arbitrage au lieu de la conciliation pour régler les différends dans ses négociations avec le Conseil du Trésor au nom des employés du groupe Chimie.

"listes de mise à jour" désignant d'autres employés. Si l'agent négociateur s'oppose à la désignation de l'une des personnes ou de toutes les personnes dont les noms figurent sur ces listes, la Commission tranche la question, en se fondant sur la preuve présentée dans le rapport de l'examinateur qu'elle nomme et sur les observations des parties. Les tableaux 3 et 4 présentent des détails sur les employés du Conseil du Trésor qui sont exclus parce qu'ils sont préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Le tableau 5 contient les mêmes renseignements pour les personnes exclues relevant des employés distincts.

B-18 Les listes de mise à jour rendent généralement compte des remplacements et des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Pendant l'année écoulée, le Conseil du Trésor a présenté 662 listes de ce genre à l'égard de 57 unités de négociation; les employés distincts en ont présenté 19 autres, portant sur 9 unités de négociation. En général, les agents négociateurs ne s'opposent pas aux listes de remplacement, mais ils s'opposent souvent aux propositions concernant l'exclusion de nouvelles personnes. Pendant l'année à l'étude, la Commission a nommé, dans deux cas, un examinateur qu'elle a chargé d'enquêter sur les fonctions et responsabilités de cinq personnes. Elle a tenu deux audiences et rendu une décision touchant en tout cinq employés.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÉGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-19 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit que l'agent négociateur doit préciser, au moment de l'accréditation, laquelle des deux méthodes suivantes de règlement des différends il choisit: l'arbitrage exécutoire ou le renvoi à un bureau de conciliation, qui peut mener à une grève. Avant d'envoyer à l'employeur son avis de négocier au nom d'une unité donnée, l'agent négociateur doit signifier à la Commission laquelle des deux méthodes s'appliquera à l'unité en question. Celle-ci doit ensuite être dûment consignée par la Commission, comme partie intégrante de l'accréditation, et demeure en vigueur pour la ronde de négociation qui s'ensuit. Elle peut cependant être modifiée par l'agent négociateur avant une nouvelle ronde de négociation.

B-20 Afin de l'aider à décider quelle méthode de règlement des différends choisir, l'agent négociateur peut demander à la Commission d'obtenir de l'employeur une liste des membres de

B-15 Pendant l'année, la Commission a reçu quatre demandes d'annulation d'accréditation, et une cinquième a été reportée de l'année précédente. Cette dernière a été rejetée sans audience parce qu'elle ne respectait pas les délais établis. Pendant l'année, le même requérant, un employé du Personnel des fonds non publics membre de la catégorie Exploitation à la BFC de Borden, a soumis de nouveau sa demande dans les délais prescrits par la Loi. Il voulait que le certificat délivré à la section locale 206 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce soit révoqué. Cette demande a été aussi émise par la Commission, qui a jugé que le requérant n'avait pas présenté suffisamment de preuves pour la convaincre qu'une majorité d'employés de l'unité de négociation ne désiraient plus être représentés par l'agent négociateur accrédité.

B-16 Les trois autres demandes présentées au cours de l'année émanaient d'employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Dans la première demande, un employé de la catégorie Exploitation travaillant au Centre médical de la Défense nationale voulait que l'accréditation de la section locale 486 de l'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce soit révoquée. Dans la deuxième, un employé de la catégorie Exploitation affecté à la BFC de Wainwright a demandé que soit annulée l'accréditation de la section locale 401 du même syndicat. Après avoir examiné la preuve, y compris les résultats du scrutin de représentation qu'elle avait ordonné, la Commission a constaté que la majorité des employés de ces unités de négociation ne souhaitaient plus être représentés par leurs agents négociateurs respectifs et a par conséquent annulé leur accréditation. Dans l'autre affaire dont la Commission a été saisie pendant l'année, un employé de la catégorie Exploitation de la BFC de Suffield a demandé la révocation du certificat délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Cette demande suivait son cours normal à la fin de l'année.

DESIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-17 L'article 2 de la Loi dispose qu'une "personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles" ne peut être membre d'une unité de négociation. Au moment de l'accréditation, si les parties ne s'entendent pas à ce sujet, la Commission détermine quelles sont les personnes ainsi désignées. Par la suite, l'employeur présente des

B-11 Les procédures engagées au sujet de la demande présentée il y a deux ans par le Syndicat général du cinéma et de la télévision ont suivi leur cours pendant l'année à l'étude. Dans cette affaire, le Syndicat avait demandé à la Commission de déterminer si certains employés de l'Office national du film faisaient partie de la catégorie technique. Six jours d'audience avaient déjà eu lieu l'année précédente dans cette affaire, qui avait été jointe à un renvoi effectué par le Syndicat en vertu de l'article 98 de la Loi. Dans un arrêt rendu au début de l'année, la Cour fédérale a rejeté l'appel du Syndicat lui demandant de casser une décision préliminaire de la Commission. Après deux autres jours d'audience, la Commission a jugé qu'il n'était pas possible, à partir de la preuve présentée, de déterminer si les employés en question étaient des pigistes ou des employés.

B-12 L'autre demande reportée avait été présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui voulait que la Commission considère comme membres de l'unité de négociation du groupe Enseignement des personnes dispensant des services d'enseignement par l'intermédiaire d'un tiers à l'établissement de Cowansville. La demande a été jointe par la Commission à un renvoi effectué en vertu de l'article 98 ainsi qu'à une plainte fondée sur l'article 20. Après deux jours d'audience, la Commission a ajourné ses délibérations afin de rendre une décision ordonnant qu'une tierce partie soit ajoutée aux procédures. L'audition de l'affaire s'est poursuivie pendant deux autres journées, après quoi la Commission a jugé que les enseignants "contractuels" faisaient partie de l'unité de négociation dont l'Alliance était l'agent négociateur accrédité.

B-13 À la fin de l'année écoulée, la Commission était à prendre les dispositions voulues pour qu'une deuxième journée d'audience ait lieu au sujet d'une des demandes que l'Alliance de la Fonction publique du Canada lui avait présentées au cours de l'année. L'Alliance voulait ainsi que la Commission détermine si un certain employé du Conseil du Trésor et rattaché à la Gendarmerie royale du Canada devait être inclus dans le groupe des Services administratifs plutôt que dans le groupe des Commis aux écritures et aux règlements.

B-14 L'autre demande reçue au cours de l'année a été déposée par le Syndicat général du cinéma et de la télévision, lequel voulait que la Commission considère comme membre de la catégorie technique un certain employé de l'Office national du film. Cette demande était en suspens à la fin de l'année, en attendant que la Commission rende une décision dans l'affaire décrite au paragraphe B-1 ci-dessus.

différentes. La première demande, présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom de certains employés membres des catégories Administration et service extérieur, Soutien administratif et technique, a été retirée par la requérante puisqu'elle avait été présentée prématurément. L'Alliance de la Fonction publique du Canada a soumis une nouvelle demande et a subéquemment été accréditée à l'égard d'une unité de négociation composée des employés du Surintendant des institutions financières appartenant à la catégorie du Soutien administratif.

B-8 Dans une autre affaire, deux employés ont formé une association désignée sous le nom d'Association des agents de finance et ont demandé à la Commission de les autoriser à représenter les employés du groupe Gestion des finances. En fait, l'unité proposée était composée des deux mêmes employés qui avaient formé l'Association. L'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait représenté ce groupe d'employés avant qu'ils ne deviennent des employés de cet employeur distinct, est intervenue. Après avoir entendu les observations des parties, la Commission a rejeté la demande pour le motif que la nouvelle association n'avait pas la viabilité nécessaire pour faire fonction d'agent négociateur.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-10 L'article 33 de la Loi prévoit que l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou un groupe d'employés fait partie d'une unité de négociation. La Commission a reçu deux demandes de ce type au cours de l'année et deux autres ont été reportées de l'année précédente.

publique du Canada — par la Commission. Une d'entre elles visait les employés membres de la catégorie technique du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, à la BFC de Kingston, et les deux autres concernaient les employés de la catégorie Exploitation de la BFC du Mont-Apica et du Centre médical de la Défense nationale, à Ottawa. Dans une autre demande qu'elle a présentée tard dans l'année, l'Alliance demandait à être accréditée pour représenter les employés de la catégorie technique du même employeur à la BFC de Calgary; cette demande était en instance à la fin de l'année. Enfin, l'Alliance a présenté une autre demande visant certains travailleurs de l'aéroport de Sarnia censément employés par le Conseil du Trésor et Transports Canada par l'intermédiaire de leur agent, la société Scottsdale Aviation Inc., mais la demande a été retirée avant la date de l'audience.

B-5 Le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada ont simultanément demandé à être accrédités pour représenter les examinateurs de brevets faisant partie de l'unité de négociation Réglementation scientifique, lesquels étaient déjà représentés par l'Institut professionnel. Peu de temps après, le Syndicat canadien des employés professionnels et techniques a retiré sa demande. À la suite de l'audition de la demande de l'Institut professionnel, la Commission a jugé que le requérant avait satisfait à la condition rigoureuse qui consistait à la convaincre qu'elle devrait fragmenter l'unité existante. Par conséquent, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a été accrédité pour représenter les employés membres du sous-groupe Examen des brevets du groupe Réglementation scientifique, catégorie scientifique et professionnelle.

B-6 L'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral a présenté une demande d'accréditation au nom des chefs d'équipe faisant partie de l'unité de négociation Réparation des navires (côte est). Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est), l'agent négociateur accrédité, est intervenu. Après avoir entendu les observations des parties pendant les deux jours qu'ont duré l'audience, la Commission a accrédité l'Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral.

B-7 Peu de temps après que le Bureau du surintendant des institutions financières eut été ajouté à la liste des employeurs distincts figurant dans l'annexe de la Loi, la Commission a reçu six demandes d'accréditation de trois associations d'employés



AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DÉMANDES D'ACCREDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-1 La Loi confère à la Commission le pouvoir de déterminer les unités de négociation habiles à négocier collectivement et d'accréditer les agents négociateurs chargés de les représenter. Pendant l'année à l'étude, la Commission a traité 19 demandes d'accréditation, dont quatre reportées de l'année précédente.

B-2 Dans une des quatre affaires reportées, l'Alliance de la Fonction publique du Canada demandait l'autorisation de négocier collectivement au nom des employés du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes de la BFC du Mont-Apica. Ces employés faisaient partie de la catégorie Exploitation. La demande a été retirée par l'Alliance avec le consentement de la Commission.

B-3 Les trois autres demandes reportées avaient été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada au nom des interviewers et des interviewers principaux employés par le Conseil du Trésor (ministère des Approvisionnement et Services) et chargés de recueillir des données pour Statistique Canada dans les régions de Vancouver, Halifax et Montréal. Plus tard dans l'année, un nouvel employeur distinct, les Opérations des enquêtes statistiques, a été ajouté à l'annexe de la Loi et les personnes visées par les demandes sont devenues ses employés. Dans ces circonstances, l'Alliance a retiré les trois demandes et en a présenté une nouvelle en vue de représenter tous les interviewers principaux et les interviewers de ce nouvel employeur distinct. La demande devait être entendue au début du prochain exercice.

B-4 Trois des 15 demandes reçues durant l'année ont donné lieu à la délivrance de certificats d'accréditation — à l'Alliance de la Fonction

A-16 M^c Galipeau a reçu sa licence en droit et sa maîtrise en droit du travail de l'Université d'Ottawa. Après avoir été admise au Barreau du Québec en 1977, elle est entrée au ministère de la Justice à titre de spécialiste en droit du travail. De 1982 jusqu'à sa nomination actuelle, elle a été membre du Conseil canadien des relations du travail, un tribunal quasi judiciaire chargé de l'application des dispositions du Code canadien du travail.

A-17 M. Lowden a obtenu un diplôme du Collège St. Patrick d'Ottawa en 1946. Il a poursuivi des études supérieures en administration du personnel et en relations industrielles à l'Université d'Ottawa. Après 1961, M. Lowden travaillait pour le ministère de la Défense nationale, où il a assumé des responsabilités de plus en plus importantes dans le domaine de l'administration du personnel. Au moment de sa nomination à la Commission, il était directeur, Dotation et Vérification (personnel civil).

A-18 Les personnes suivantes ont été nommées membres à temps partiel: M. Bendel, d'Ottawa, ancien président suppléant; M.-F. Bich, de Montréal; J.T. Clement, c.r., de Toronto; N. Cliche, de Saint-Joseph-de-Beauce (Québec); J.E. Emrich, de Kingston; P. Jasmijn, d'Outremont (Québec); D. MacLean, de Moncton; D. Nilsson, de Toronto; G.K. Randall, de Calgary; et C. Turmel, de Montréal. Ces membres agissent principalement à titre d'arbitres de griefs dans les affaires qui sont entendues dans la région où ils résident. Plusieurs personnes ont également été nommées membres des groupes d'arbitrage représentant les intérêts des employeurs et ceux des employés.

Secrétariat du Conseil du Trésor agit à titre d'employeur au nom de l'administration fédérale dans le cas de 78 unités de l'administration centrale, tandis que les 84 autres unités regroupent des employés de 11 employeurs distincts (voir le tableau 1). Parmi ces derniers, les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte environ 2 890 employés syndiqués, et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte environ 2 200.

A-13 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 83 unités représentant quelque 170 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie au nom de 34 unités représentant quelque 19 500 employés. Les 45 autres unités sont représentées par 23 autres agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne bénéficient pas de la négociation collective, mais peuvent recourir aux procédures de redressement qui relèvent de la compétence de la Commission.

PERSONNEL

A-14 La page vii du présent rapport fait état de la composition de la Commission au 31 mars 1988. D'importants changements ont été effectués à ce chapitre au cours de l'année écoulée: le président suppléant M. Bendel a démissionné pour ouvrir un cabinet privé à titre d'arbitre, tandis que le président suppléant W.L. Nisbet a pris sa retraite. M^e Muriel Korngold Wexler, membre de la Commission, a été nommée président suppléant. À la fin de l'année, M^e Philip Chodos a été nommé président suppléant et M^e Marguerite-Marie Galipeau et M. T. Omer Lowden ont été nommés membres à plein temps.

A-15 M^e Chodos est un diplômé de l'Université McGill, où il a obtenu un baccalauréat ès arts (avec mention en relations industrielles et en économique du travail), un baccalauréat en droit civil et un baccalauréat en droit. Après son admission au Barreau de l'Ontario en 1975, il a été employé par le Conseil du Trésor jusqu'en 1981, où il était chargé d'un large éventail de questions touchant les relations du travail. De 1981 à 1985, il a été au service du Bureau du Conseil privé à titre de second au Secrétariat des relations de travail. De 1985 jusqu'à sa nomination à titre de président suppléant, M^e Chodos a rempli les fonctions d'avocat chargé des relations de travail à la Chambre des communes.

juger nécessaires. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé.

A-8 Les affaires dont la Commission est saisie comprennent les demandes d'accréditation et d'annulation d'accréditation, les plaintes de pratique déloyale de travail, la désignation de personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles, la désignation d'employés dont l'exercice des fonctions est nécessaire dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du public, et le renvoi de décisions d'agents de sécurité ainsi que les plaintes déposées en vertu des dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la partie IV du Code canadien du travail. Or ce sont les griefs renvoyés à l'arbitrage et portant sur l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou sur d'importantes mesures disciplinaires qui, de loin, constituent la plus grosse partie de ces affaires.

A-9 De plus, la Commission assure des services de médiation et de conciliation lorsque certaines parties qui sont dans l'impossibilité de résoudre leurs différends d'une autre façon lui en font la demande. Bien des cas de ce genre sont réglés sans qu'il soit nécessaire d'entamer des procédures officielles devant la Commission.

A-10 Le Bureau de recherches sur les traitements, une composante de la Commission, effectue des recherches et des enquêtes sur les taux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail de personnes dont le travail se compare à celui des membres des unités de fonctionnaires auxquelles s'applique le régime de négociation collective établi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, mais aussi à celui de groupes exclus de la négociation collective. Dans la planification de ses travaux d'enquête, il reçoit les conseils du Comité consultatif de recherches sur les traitements, un organisme composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs assujettis à la Loi.

A-11 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au CNM, un organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants de l'administration fédérale et dont la partie syndicale est formée de représentants des employés. Grâce à lui, les parties peuvent se consulter et négocier au sujet des conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-12 Au 31 mars 1988, quelque 210 000 employés compris dans 162 unités de négociation étaient assujettis aux dispositions de la Loi, notamment à celles portant sur la négociation collective. Le

A-4 Par conséquent, les principales parties, à savoir le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, ont été avisées qu'un nouveau système de mise au rôle serait instauré en septembre 1988. Cette mesure est conforme à l'intention formelle de la Commission de continuer à augmenter le nombre d'audiences et de réduire ainsi l'arriéré des affaires d'arbitrage des griefs.

A-5 L'arbitrage est l'une des deux méthodes pour lesquelles les agents négociateurs peuvent opter en vue du règlement des différends qui surgissent à la table de négociations. Au cours de l'année écoulée, la Commission a été saisie de 16 demandes d'arbitrage touchant 19 unités de négociation. À la fin de l'année, neuf décisions arbitrales avaient été rendues, deux affaires avaient été réglées avant l'audience, et les autres étaient en instance ou avaient été reportées.

A-6 Le personnel des Services de médiation, pour qui l'année a été fort chargée, a axé ses efforts sur la conciliation et la médiation des différends découlant de la négociation collective, ainsi que sur l'établissement de bureaux de conciliation. La plupart de ces activités mettaient en cause des unités de négociation non visées par la négociation d'une convention cadre entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor, ni par la négociation commune entre ce dernier organisme et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Dans le cas des parties intéressées par ces deux questions, ce sont les aspects de procédure plutôt que les points en litige qui ont préoccupé les parties. Les négociations étaient toutefois en cours à la fin de l'année.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-7 La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire créé par la loi et chargé d'appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Loi sur les relations de travail au Parlement, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique du Yukon et la Loi sur les écoles du Yukon. Elle est aussi chargée d'appliquer les dispositions "Hygiène et sécurité professionnelle" de la partie IV du Code canadien du travail qui s'appliquent aux fonctionnaires fédéraux. D'après la Loi, la Commission doit compter un président, un vice-président, au moins trois présidents suppléants et autant de membres à plein temps et à temps partiel que le gouverneur en conseil

A-3 L'activité s'est intensifiée au chapitre de l'arbitrage des griefs, l'élément le plus important de la charge de travail de la Commission. Bien que le nombre d'audiences tenues cette année soit passé à 352 (contre 240 l'année précédente), le nombre de renvois a continué d'être très élevé (916), de sorte que le nombre d'affaires reportées à la nouvelle année n'a que très légèrement reculé.

A-2 Vers la fin de l'année écoulée, le président, à la demande des parties patronale et syndicale du Conseil national mixte, a accepté de charger un membre de la Commission d'entendre et de régler un différend opposant les deux parties et ayant trait au mode de calcul des augmentations annuelles dans le cas de certains montants et de certaines indemnités prévus par les directives sur le service extérieur. Les deux parties ont accepté d'être liées par la décision du membre de la Commission. L'affaire a été mise au rôle pour être entendue au début de la nouvelle année.

A-1 Au cours de l'année à l'étude, la Commission a été appelée à fournir des services d'arbitrage de griefs dans deux secteurs qui ne relèvent pas normalement de sa compétence. Dans le premier cas, le Service canadien du renseignement de sécurité et l'Association des employés du Service canadien du renseignement de sécurité, avec l'approbation du président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique pourrait renvoyer au président de la Commission un grief portant sur la mesure disciplinaire en question, après quoi le président, ou la personne désignée par lui, entendrait le grief et rendrait une décision finale et exécutoire, tant pour l'employé que pour l'employeur. Trois griefs de ce genre devaient être entendus au début de la nouvelle année.

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'ANNÉE

INTRODUCTION



K. AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE IV DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL	59
Renvois effectués en vertu de l'article 85	59
Affaires fondées sur l'article 90	61
L. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS	63
Introduction	63
Consultation des parties à la négociation	64
Programme à l'intention des parties à la négociation	65
Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus	67
Renseignements sur la Fonction publique et la rémunération	67
Le monde de la rémunération	68
APPENDICE (TABLEAUX)	69

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS	29
Conciliation	30
Bureaux de conciliation	30
Médiation	32
Plaintes	32
Examens	32
F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION, AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS	35
G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS	39
Questions de statut et de compétence	39
Questions de preuve et de procédure	41
Mesures disciplinaires	43
Interprétation et application des conventions	45
Affaires renvoyées en vertu de l'article 98 de la Loi	48
H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES	51
Compétence de la Commission pour statuer sur des propositions	51
I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION	53
Généralités	53
Sécurité d'emploi	54
Portée de l'article 7 de la Loi	55
J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES	57

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A. INTRODUCTION	1
Résumé des activités de l'année	1
Organisation et fonctions de la Commission	2
Personnel	4
B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉREND	7
Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur	7
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation	9
Annulation de l'accréditation	11
Désignation des personnes proposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles	11
Choix de la méthode de règlement des différends	12
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public	14
Déclaration des droits du successeur	16
Affaires fondées sur l'article 18 de la Loi	16
Demandes de révision des décisions de la Commission	17
Demandes de prolongation de délai	18
Plaintes fondées sur l'article 20 de la Loi	19
C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS	21
D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉREND	25

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION PUBLIQUE
au 31 mars 1988

Président: Ian Deans

Vice-président: J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: P. Chodos, G. D'Avignon, M. Korngold Wexler

Membres à plein temps: T.W. Brown, M.-M. Galipeau, J. Galipeault, D. Kwavnick, T.O. Lowden, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, M. Bendel, M.-F. Bich, J.T. Clement, c.r., N. Cliche, J.E. Emrich, P. Jasmin, D. MacLean, D. Nilsson, G.K. Randall, C. Turmel, J.M.P. Weiler

GROUPE D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: M.L. Bolger, M.G. Clark, M. Devlin, D.R. Drake, D.R. Franklin, P.M.J. Gosony, J.F. LeMesurier, B. Light, G.P. Major, G.R. McWilliam, F.W. Murray, W.H. Oliver, G.V. Orser, K.W. Preston, W.A. Smith, S. Thibaudau

Représentant les intérêts des employés: R.V. Bays, M. Bédard, P.T. Crosby, E. Gluck, T. Good, S. Heap, J. Jessop, F. Kiesweiler, C.J.H. Margerum, W.S. Rannachan, A.I. Stewart, J.M. Vickers, J.W. Wale, G. Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général: J.E. McCormick
Secrétaire-greffier: G.E. Plant
Directeur des services de médiation: K. Strike
Directeur de l'administration: L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur exécutif: J.T. Cunningham

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA
FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

Monsieur Donald Mazankowski
Président du Conseil privé de la Reine
au Canada et Vice-premier ministre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Vingtième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1^{er} avril 1987 au 31 mars 1988 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,



Ian Deans

PRÉSIDENT



Ian Deans

VICE-PRÉSIDENT



J.-M. Cantin, c.r.

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS



P. Chodos



G. D'Avignon



M. Korngold Wexler

MEMBRES DE LA COMMISSION



T. W. Brown



M.-M. Galipeau



J. Galipeault



D. Kwaynick



T. O. Lowden



R. C. Young

© Ministre des Approvisionnement et Services Canada 1988

N° de cat. SR1-1988

ISBN 0-662-56334-4

1987-1988

VINGT ET UNIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

1987-1988

VINGT ET UNIÈME
RAPPORT
ANNUEL



COMMISSION DES
RELATIONS DE TRAVAIL
DANS LA FONCTION
PUBLIQUE

777

JUL 19 1989



3 1761 1146778 4